

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN070039-L vom 13. März 2007

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2007-03-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN070039-L

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN070039-L du 13 mars 2007

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN070039-L del 13 marzo 2007

Erwägungen

E. 30

November 2006 (Schreiben vom 15. November 2006) als Stellenleiterin der Niederlassung der Beklagten in Zürich beschäftigt (act. 1, act. 1b, act. 3/1,

- 4 - act. 3/3). Die Beklagte befasst sich unter anderem mit Geldtransfers ins Ausland. Gemäss Arbeitsvertrag betrug das Monatsgehalt der Klägerin ab dem 1. März 2006 Fr. 4'000.– brutto. Überdies hatte die Klägerin seit dem Jahr 2006 jeweils am 31. Dezember Anspruch auf einen Bonus von 35 % des letzten Monatsgehalts (act. 3/1 S. 2). Während des Arbeitsverhältnisses leistete die Klägerin viele Überstunden, auf die sie die Beklagte bereits im Mai 2006 aufmerksam machte. Mitte Juli 2006 stellte die Klägerin die Überstundenarbeit ein. Die Beklagte versprach damals, ihr die Hälfte der geleisteten Überstunden zu vergüten (Prot. S. 6). 2.2 Die Klägerin plante im November 2006 in die Ferien zu gehen. Deshalb fragte sie bei der Beklagten nach, ob ihre Stellvertretung am 4. November 2006, also am Samstagmorgen, etwas früher kommen könne. Eine entsprechende Antwort erhielt sie erst am Freitag, 3. November 2006. Die Klägerin und M, der sie zu vertreten hatte, vereinbarten, sich am Samstagmorgen um 09:00 Uhr zu treffen, damit sie ihm den Schlüssel für das Büro und den Tresor übergeben konnte. Allerdings konnte M diesen Termin nicht einhalten, weshalb er der Klägerin am Samstagmorgen um 07:30 Uhr anrief und mitteilte, er habe den Zug verpasst und könne deshalb nicht vor 09:00 Uhr in Zürich sein. Da es die Klägerin eilig hatte, nahm sie das Bargeld in der Höhe von Fr. 30'000.–, welches sie M zu Händen der Beklagten übergeben wollte, aus dem Tresor, deponierte es in einer Büroschublade und legte die Schlüssel in den Briefkasten, damit M ins Büro gelangen konnte. Die Klägerin informierte M jedoch nicht über den Aufbewahrungsort des Geldes (act. 3/5; Prot. S. 4 ff.). Die Klägerin weilte vom 5. bis 30. November 2006 in den Ferien (act. 1b S. 1). Mit Schreiben vom 15. November 2006 kündigte die Beklagte den Arbeitsvertrag fristlos (act. 3/3). Die Klägerin erhielt erst nach Rückkehr aus ihren Ferien, am Freitag, 30. November 2006, Kenntnis von dieser Kündigung (Prot. S. 7). In Anwesenheit eines Mitarbeiters zeigte die Klägerin, dass sich das Geld während ihrer Abwesenheit in einer Büroschublade befunden hatte und zahlte es noch am selben Tag auf das Konto der Beklagten ein (act. 3/5; Prot. S. 5 ff.).

- 5 - 3 Vorbringen der Klägerin Die Klägerin fordert den Lohn bis zur fristlosen Entlassung, den hypothetischen Lohn bis Ende Dezember 2006 von Fr. 12'000.– brutto, eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung von Fr. 4'000.–, den Bonus von 35 % für das Jahr 2006 von Fr. 1'400.– brutto, Überstundenlohn von Fr. 8'560.– brutto - total Fr. 25'960.– brutto - und die Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses sowie den Nachweis der eingezahlten BVG- Beiträge. Auf die Begründung der Kündigung verzichtete die Klägerin anlässlich der Hauptverhandlung vom

13. März 2007 (act. 1 S. 2, act. 1b; Prot. S. 3 f. und 6 f.). 4 Lohn Oktober/November 2006 bis zur fristlosen Kündigung 4.1 Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der vertraglich verabredet oder üblich oder durch Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Ausserdem hat der Arbeitgeber gemäss Art. 329d Abs. 1 OR dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten. 4.2 Gemäss unwidersprochen gebliebener Darstellung der Klägerin bezahlte die Beklagte für den Monat Oktober 2006 bis zum Ende der bezogenen Ferien am 30. November 2006 keinen Lohn, obwohl sie während dieser Zeit arbeitete bzw. in den Ferien weilte (Prot. S. 3 f.), weshalb dieser geschuldet ist. 5 Fristlose Kündigung 5.1 Aus wichtigem Grund kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum

- 6 - nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 Abs. 2 OR). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls (Art. 337 Abs. 3 OR). Die Beurteilung hängt insbesondere von der Natur und Schwere der gegen den Gekündigten erhobenen Vorwürfe ab. Dabei ist insbesondere der Ausnahmecharakter der fristlosen Kündigung zu berücksichtigen (BGE 130 III 213, 220 E. 3.1; 129 III 380, 383 E. 2.1). 5.2 Mit Schreiben vom 15. November 2006 löste die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos auf. Die Beklagte wirft der Klägerin darin vor, sie habe die Einnahmen vom 3. November 2006, welche in der Geschäftsniederlassung in Zürich erzielt worden seien, nicht auf das Postkonto der Beklagten einbezahlt. Da die Beklagte keine Erklärungen für den Grund der unterlassenen Einzahlung erhalten habe, sei durch diesen Fehlbetrag der Fortbestand der Unternehmung in Gefahr gebracht worden. Dies stelle eine schwere Verfehlung dar und somit sei die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar (act. 3/3). Die Klägerin weist diese Vorwürfe zurück. Wie bereits dargetan, konnte die Klägerin ihren Arbeitsplatz dem Stellvertreter nicht übergeben, da dieser nicht rechtzeitig erschien. Die Klägerin verriet ihrem Stellvertreter den Ort des Geldes deshalb nicht, weil sie sich selbst schützen wollte. Nachdem die Klägerin aus den Ferien zurückgekommen war, nahm sie das Geld in Anwesenheit ihres Stellvertreters zu ihrer Entlastung aus dem Versteck und zahlte es am 3. Dezember 2006 auf das Konto der Beklagten ein (Prot. S. 4 f.). 5.3 Die fristlose Kündigung ist nicht gerechtfertigt. Zwar besass die Klägerin als Filialleiterin eine erhöhte Treuepflicht und handelte weisungswidrig, weil sie das Geld nicht rechtzeitig auf das Konto der Beklagten einzahlte. Jedoch handelte es sich einerseits um eine einmalige solche Pflichtverletzung der Klägerin und andererseits beabsichtigte sie zu keinem Zeitpunkt, das Geld der Beklagten vorzuenthalten oder sich unrechtmässig anzueignen. Wäre ihr Stellvertreter rechtzeitig erschienen, hätte dieser den Betrag überweisen können. Ihre Pflichtverletzung ist -- wenn überhaupt ein solche vorliegt -- als nicht schwerwiegend einzustufen. Es stellt keinesfalls einen wichtigen Grund dar, der die Beklagte zur fristlosen Auf-

- 7 - lösung des Arbeitsvertragsverhältnisses berechtigte hätte. Die Klägerin wurde somit ungerechtfertigt fristlos entlassen. 5.4 Gemäss Art. 337c Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer, welcher fristlos ohne wichtigen Grund entlassen wird, Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündi-

gungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt einen Monat, weshalb das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist bis Ende Dezember 2006 gedauert hätte. Die Klägerin fordert daher Lohnersatz zu Recht bis Ende Dezember 2006 und dementsprechend ist ihr unter diesem Titel antragsgemäss der Lohn ab Datum der fristlosen Kündigung bis 31. Dezember 2006 zuzusprechen. 5.5 Nach Art. 337c Abs. 3 OR kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. Die Entschädigung hat sowohl Straf- als auch Genugtuungscharakter (Botschaft BBl. 1984, II, S. 613). Bei der Bemessung der Entschädigung sind zwei Sachverhaltskomplexe zu würdigen: Zum einen ist die Verschuldenslage beim Arbeitgeber anzusehen. Durch die fristlose Entlassung ohne genügenden Grund begeht dieser einen Fehler, welcher im einzelnen Fall mehr oder weniger verständlich sein kann. Es ist daher zu berücksichtigen, inwiefern der Arbeitnehmer durch Vertragsverletzungen selbst einen Beitrag zur getroffenen Massnahme geleistet hat. Eine Vertragsverletzung des Arbeitnehmers führt jedoch nur dann zu einer Reduktion des Entschädigungsanspruchs, wenn dadurch der Arbeitgeber in einem gewissen Grad zur Entlassung gedrängt worden ist. Zusätzlich ist die Situation des Arbeitnehmers nach der fristlosen Entlassung zu würdigen sowie qualifizierte Entlassungsgründe, die besonders herabsetzend oder gar persönlichkeitsverletzend sind. Darüber hinaus ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Bemessungskriterium für die Höhe der Entschädigung (vgl. auch BaK-Rehbinder/Portmann, OR I, 2003, 3. A., N 5 zu Art. 337c).

- 8 - Die Klägerin arbeitete während rund einem Jahr für die Beklagte. Zu ihren Gunsten zu berücksichtigen ist der Umstand, dass eine fristgerechte Einzahlung der Einnahmen deshalb nicht erfolgte, weil ihr Stellvertreter nicht rechtzeitig erschienen war. Zu ihren Lasten zu würdigen ist, dass sie ohne weiteres Gelegenheit gehabt hätte, den Betrag zu einem früheren Zeitpunkt, z.B. am Freitag vor ihrer Abreise in die Ferien, einzubezahlen. Zumindest hätte die Klägerin bestimmt genügend Zeit gehabt, die Beklagte über diesen Umstand zu informieren, was geholfen hätte, Missverständnisse zu vermeiden. Der Beklagten ist vorzuwerfen, voreilig gehandelt zu haben, d. h. ohne abgeklärt zu haben, was tatsächlich mit dem Geld geschehen war. Dementsprechend erweist sich die verlangte Minimalentschädigung von einem Monatslohn ohne weiteres als angemessen, ist doch nach überwiegender Auffassung nur in absoluten Ausnahmefällen von einer Entschädigung ganz abzusehen (vgl. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 6. A., Zürich 2006, N 8 zu Art. 337c OR). 6 Bonus für das Jahr 2006 Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag vom 1. November 2005 einen jährlichen Anspruch der Klägerin ab 31. Dezember 2006 auf einen Bonus von

E. 35

% des letzten Monatslohns (act. 3/1 S. 2). Somit handelt es sich nicht um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern um einen einklagbaren Anspruch. Zufolge ungerechtfertigter fristloser Entlassung hat die Klägerin einen Anspruch auf das, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden wäre. Somit hat sie Anspruch auf ihren Lohn bis 31. Dezember 2006, was auch einen Bonus von 35 % des Dezemberlohns beinhaltet.

- 9 - 7 Überstunden 7.1 Überstundenarbeit ist gemäss Art. 321c Abs. 3 OR mit Lohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel zu entgelten, wenn sie nicht durch Freizeit ausgeglichen wird und nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Bei dieser Norm handelt es sich nur teilweise um zwingendes Recht; die Parteien können davon abweichen, allerdings nur im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, eines Normalarbeits- oder eines Gesamtarbeitsvertrages (BGE 124 III 469; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 7 zu Art. 321c OR E. 2a; ZK-Staehelin, N 21 zu Art. 321c OR). 7.2 Die Parteien schlossen einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab und legten darin eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden fest. Überstunden müssen gemäss Arbeitsvertrag durch Freizeit abgegolten werden. Sollte dies nicht innerhalb von zwölf Monaten möglich sein, sollten die Überstunden wie normale Arbeitsstunden abgegolten werden (act. 3/1 S. 1). Das bedeutet, dass die Parteien den Zuschlag von 25 % auf den Überstunden wegbedungen haben. Gemäss unwidersprochen gebliebener Darstellung der Klägerin hat sie während des gesamten Arbeitsverhältnisses 383 Überstunden geleistet und dabei einen Stundenlohn von Fr. 22.35 berechnet (Prot. S. 6; act. 1 S. 2, act. 3/6). 8 Quantitativ Das Quantitativ stellt sich demnach wie folgt dar: Bruttolohn für 1. Oktober - 30. November 2006 Fr. 8'000.00 Bruttolohn für 1. Dezember - 31. Dezember 2006 Fr. 4'000.00 Bonus Fr. 1'400.00 Überstunden Fr. 8'560.00 Total Brutto Fr. 21'960.00 AHV 5.05% Fr. 1'108.95 ALV 1% Fr. 219.60 Mutterschaftsversicherung 0.13% Fr. 28.55 Nichtberufsunfallversicherung 1.63% Fr. 357.95 BVG Fr. 140.00 KTG Fr. 90.80 Zwischentotal netto Fr. 20'014.15

- 10 - Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR Fr. 4'000.00 Total netto Fr. 24'014.15 Die Klage betreffend Geldforderungen ist folglich vollumfänglich gutzuheissen und die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 24'014.15 netto zu bezahlen. Verzugszins fordert die Klägerin nicht. Mit Schreiben vom 8. Februar 2007 machten die Sozialen Dienste Zürich das Arbeitsgericht Zürich darauf aufmerksam, dass die Klägerin eine allfällig zugesprochene Forderung aus dem vorliegenden Prozess an die Sozialen Dienste der Stadt Zürich abgetreten habe (act. 6/1-2). Dies bestätigte die Klägerin anlässlich der Hauptverhandlung vom 13. März 2007 und erklärte sich damit einverstanden, dass die Beklagte den geschuldeten Betrag an die Sozialen Dienste Zürich bezahlt (Prot. S. 7). 9 Arbeitszeugnis 9.1 Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerin ein Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten auszustellen (qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR; einfaches Zeugnis bzw. Arbeitsbestätigung). Sie kann auch neben einem Vollzeugnis eine Arbeitsbestätigung verlangen und umgekehrt (BGE 129 III 177 E. 3.2). Die Klägerin erhielt von der Beklagten eine vom 13. Dezember 2006 datierte Arbeitsbestätigung (act. 3/4). Mit Klageeinleitung verlangte die Klägerin ein Vollzeugnis (act. 1b S. 2). Das Gericht hat keinen Anlass, an der unbestritten gebliebenen und durch die eingereichten Urkunden untermauerten Sachdarstellung der Klägerin zu zweifeln (§ 131 Abs. 1 ZPO). 9.2 Formell wird verlangt, dass ein Vollzeugnis unter anderem sprachlich einwandfrei sein soll, d. h. der Klarheit, Verständlichkeit, Grammatik und der Rechtschreibung besondere Beachtung geschenkt werden soll. Es soll in der

- 11 - Sprache des Arbeitsortes abgefasst sein. (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 3 zu Art. 330a OR). Die Klägerin reichte einen deutschen Zeugnisvorschlag ein, verwies hinsichtlich der

Tätigkeitsbeschreibung auf das ihr bereits ausgestellte Zeugnis, welches in französischer Sprache abgefasst worden war (act. 1b in Verbindung mit act. 3/4). Die Klägerin verlangt zu Recht ein Arbeitszeugnis in deutscher Sprache. Da der Vorschlag der Klägerin inhaltlich unbestritten geblieben ist, ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ein Arbeitszeugnis gemäss eingangs erwähntem Rechtsbegehren, jedoch vollumfänglich in deutscher Sprache, aus- und zuzustellen. 10 BVG-Beiträge Die Beklagte lieferte der Klägerin gemäss derer unwidersprochen gebliebenen Darstellung keinen Nachweis über die geleisteten BVG-Beiträge (Prot. S. 7; act. 1 S. 2), obwohl das Arbeitsverhältnis am 30. November 2006 fristlos aufgelöst worden war (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 12 zu Art. 337 OR). Die Klägerin hat Anspruch darauf, den Nachweis über die der Pensionskasse einbezahlten BVG-Beiträge zu erhalten. Dementsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin nachzuweisen, dass die BVG-Gelder für die Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses an die zuständige Institution abgeführt worden sind. 11 Kosten- und Entschädigungsfolgen Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 29'960.– (Fr. 25'960.– nebst einem Monatslohn für das Zeugnisbegehren) ist das Verfahren kostenlos (Art. 343 OR). Die Entschädigungsfolgen richten sich nach dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien (§ 68 Abs. 1 i.V.m. § 64 Abs. 2 ZPO). Ausgangsgemäss ist die unterliegende Beklagte zu verpflichten, der Klägerin für ihre Umtriebe eine Entschädigung zu bezahlen.

- 12 - Das Gericht erkennt: 1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 25'960.– brutto bzw. Fr. 24'014.15 netto zu bezahlen. Dieser Betrag ist an die Sozialen Dienste Zürich, Sozialzentrum, Hönggerstrasse 24, 8037 Zürich, zu bezahlen. 2. Ferner wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen: "Arbeitszeugnis Wir bestätigen hiermit, dass Frau S C , geboren am 9. Juni 1970, von Kamerun, vom 1. Dezember 2005 bis am 31. Dezember 2006 als Stellenleiterin unserer Niederlassung in Zürich tätig war. Ihre Tätigkeiten umfassten: ■ Kassenverwaltung ■ Überweisung der Einnahmen an die Bank oder Post ■ Tägliche und monatliche Berichte erstellen ■ Beratung der Kundschaft, Kommunikation und Marketing ■ Ausbildung von neuen Mitarbeitern Frau C verfügt über gute Fachkenntnisse und verstand es, auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kundschaft einzugehen und sie zuvorkommend zu beraten. Wir kannten und schätzten sie als selbständige, zuverlässige und engagierte Mitarbeiterin. Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie stets sorgfältig, termingerecht und exakt. Frau C war jederzeit bereit, zusätzliche Mehrarbeit zu leisten, wenn dies nötig war. Ihre Leistungen waren sehr gut. Zu Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden pflegte sie ein gutes Verhältnis. Ihr Verhalten war immer freundlich und korrekt. Das Arbeitsverhältnis endet zum 31. Dezember 2006. Wir danken Frau C für die geleisteten Dienste und wünschen ihr für den weiteren Lebensweg alles Gute. Betrieb Unterzeichnende Funktion Genf, 31.12.2006" 3. Die Beklagte wird weiter verpflichtet, der Klägerin nachzuweisen, dass die BVG-Gelder für die Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses an die zuständige Institution abgeführt worden sind. 4. Das Verfahren ist kostenlos.

- 13 - 5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Umtriebsentschädigung von Fr. 100.– zu bezahlen. 6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Sozialen Dienste Zürich, Sozialzentrum, Hönggerstrasse 24, 8037 Zürich, je gegen Rückschein. 7. Eine Berufung gegen dieses Urteil kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich und im Doppel beim Arbeitsgericht erklärt werden. 8. Die Fristen stehen während der Gerichtsferien nicht still (§ 140 Abs. 2 GVG). Der Vorsitzende: Der juristische Sekretär:

Dr. H. P. Egli lic. iur. M.-A. Völl

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