

ZH_OBERGERICHT LA110017 vom 3. Juli 2012

ZH Obergericht, 2012-07-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA110017

FR: ZH_OBERGERICHT LA110017 du 3 juillet 2012

IT: ZH_OBERGERICHT LA110017 del 3 luglio 2012

Erwägungen

E. 1

Das angefochtene Urteil datiert vom 7. März 2011 (Urk. 18). Damit ist auf das Berufungsverfahren die seit dem 1. Januar 2011 in Kraft stehende Schweizerische Zivilprozessordnung anzuwenden (Art. 405 Abs. 1 ZPO). Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Da der angefochtene Entscheid indes noch unter der Anwendung des kantonalzürcherischen Zivilprozessrechtes (ZPO/ZH) erging, ist der Entscheid bzw. das Verfahren vor erster Instanz nach dem bisherigen kantonalen Prozessrecht zu überprüfen. Aufgrund des erstinstanzlichen Streitwertes von rund Fr. 17'000.– unterstand das Verfahren vor Vorinstanz den Bestimmungen des einfachen und raschen Verfahrens (§ 53 Abs. 2 Ziff. 3 ZPO/ZH).

E. 2

Gemäss neuer ZPO ist die Berufung innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides begründet einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO) und innert 30 Tagen zu beantworten (Art. 312 Abs. 2 ZPO). Gemäss Art. 316 ZPO kann die Rechtsmittelinstanz sodann eine Verhandlung durchführen, aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO) oder einen zweiten Schriftenwechsel anordnen (Art. 316 Abs. 2 ZPO). Diese Regelung stellt es ins Ermessen der Rechtsmittelinstanz, das für den konkreten Fall Geeignete vorzukehren (Peter Volkart, DIKE-Komm-ZPO, Art. 316 N 1). Die Berufungsinstanz kann damit selbst entscheiden, ob das Berufungsverfahren mündlich oder schriftlich durchgeführt wird. Wenn die Sache spruchreif ist, kann bereits nach der Berufungsschrift und

- 5 - der Berufungsantwort - d.h. ohne zweiten Schriftenwechsel bzw. ohne mündliche Berufungsverhandlung - entschieden werden. Die Sache ist dann spruchreif und ein Aktenentscheid angezeigt, wenn die Berufungsschrift und die Berufungsantwort hinreichend aufschlussreich sind, so dass sich die Berufungsinstanz bereits nach dem ersten Schriftenwechsel eine abschliessende Meinung bilden kann. Dies wird häufig anzunehmen sein (Reetz/Hilber, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Kommentar, Art. 316 N 34). Wie im Folgenden zu zeigen sein wird, ist die Sache spruchreif, so dass bereits nach dem ersten Schriftenwechsel aufgrund der Akten zu entscheiden ist.

E. 3

Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Der Kläger hat somit Anspruch auf Ersatz dessen, was er bis Ende August 2010 verdient hätte. Auf diesen Zeitpunkt ist ihm unbestrittenermassen bereits ordentlich gekündigt worden. Im

erstinstanzlichen Verfahren beantragte der Kläger die Vergütung des Monatslohnes für August 2010 im Umfang von Fr. 3'383.– brutto (Urk. 4/2). Die Parteien äusserten sich hiezu nicht weiter, und sie wurden hiezu auch nicht weiter befragt (vgl. Prot. I S. 3 ff.). Mit der Berufungsbegründung präzierte der Kläger seine Forderung und beantragte nuremehr die Zusprechung von Fr. 3'306.25 brutto bzw. Fr. 2'824.25 netto. Er begründete diesen Anspruch wie folgt (Urk. 17 S. 14 f.): Lohn für die Monate Juli und August brutto: Fr. 6'766.– Anteil 13. Monatslohn (8,33%): Fr. 563.60 Anspruch brutto: Fr. 7'329.60 abzüglich Zahlung Juli brutto: Fr. 3'508.15 Nachzahlung November brutto Fr. 451.05 Nachzahlung November Anteil 13. Monatslohn brutto: Fr. 64.15 Restanspruch brutto: Fr. 3'306.25 ./ 11,375 % Sozialabzüge und Quellensteuer: Fr. 376.10 ./ BVG-Abzug Juli 2010: Fr. 105.90 Restanspruch netto: Fr. 2'824.25

- 11 - Nachdem einerseits der vom Kläger beantragte Lohnersatz unter dem im erstinstanzlichen Verfahren beantragten Betrag liegt, und da diese Berechnung andererseits - mit Ausnahme des Anspruchs auf den Anteil am 13. Monatslohn - mit der Berufungsantwort nicht bestritten wurde (Urk. 24 Rz 47), ist hievon auszugehen. Mit Bezug auf den geltend gemachten Anteil am 13. Monatslohn wendet die Beklagte zu Recht ein, dass der 13. Monatslohn ab Beginn des 2. Anstellungsjahres lediglich 75% eines Monatslohnes betrage. Dies entspricht der im Jahre 2010 gültigen Regelung (L-GAV Stand 1. Januar 2010, Art. 12 Abs. 1 L-GAV). Der zu vergütende Anteil am 13. Monatslohn beläuft sich daher für Juli und August 2010 auf lediglich Fr. 422.70 brutto. Damit resultiert für Juli und August 2010 ein Anspruch von insgesamt Fr. 7'188.70 brutto abzüglich Fr. 4'023.35, mithin brutto Fr. 3'165.35. Zu vergüten sind deshalb Fr. 3'165.35 abzüglich Quellensteuer (Fr. 360.05) und abzüglich BVG-Abzug Juli 2010 (Fr. 105.90), somit netto Fr. 2'699.40.

E. 4

Gemäss Art. 337c Abs. 3 OR kann der Richter den Arbeitgeber bei ungerichteter fristloser Kündigung verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festzulegen hat. Diese Entschädigung hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten. Die Entschädigung darf den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 121 III 64 mit weiteren Hinweisen). Der Kläger beantragte sowohl im erst- als auch im zweitinstanzlichen Verfahren eine Entschädigung im Umfang von drei Monatslöhnen (Urk. 4/1 S. 2 und Urk. 17 S. 15). Im Verfahren vor Vorinstanz äusserte sich der Vertreter des Klägers indes mit keinem Wort zu der verlangten Entschädigung, er wurde hierzu allerdings auch nicht befragt. Auch die Beklagte äusserte sich nicht zu der verlang-

- 12 - ten Entschädigung (vgl. Prot. I S. 3 ff.). Nachdem der Kläger im Berufungsverfahren nicht rügt, dass er hierzu nicht befragt wurde, erscheint fraglich, ob die neuen Vorbringen zur Schwere der erlittenen Persönlichkeitsverletzung bzw. zu den angeführten Umständen berücksichtigt werden können. Jedenfalls ist nicht weiter zu beachten, dass der Kläger neu vorbringt, dass ihn die Kündigung finanziell besonders schwer getroffen habe, weil die Arbeitslosenkasse ihm 39 Einstelltage auferlegt habe (Urk. 17 S. 15). Dies war im

Zeitpunkt der erstinstanzlichen Verhandlung längst bekannt. Ebenso, dass die gegen die Verfügung der Arbeitslosenkasse erhobene Einsprache bis zum Abschluss der richterlichen Klärung der Rechtmässigkeit der Kündigung sistiert wurde. Im Übrigen ist schon aufgrund der erstinstanzlichen Akten und Vorbringen - die vom Richter von Amtes wegen zu beachten sind - offenkundig, dass der Kläger nur über einen Minimallohn verfügen konnte und ihn die fristlose Entlassung daher erheblich traf. Andererseits stand er bereits in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, weshalb er ab September 2010 ohnehin nicht mehr auf Lohnzahlungen durch die Beklagte zählen konnte. Dies relativiert die Betroffenheit. Hinzu kommt, dass der Kläger zugegebenermassen der Beklagten für die Krankheit in der Zeit ab 31. Juli 2010 überhaupt kein Arztzeugnis vorgelegt hat. Letzteres wird denn auch von der Beklagten, die einen Anspruch auf eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR gänzlich in Abrede stellt (Urk. 24 Rz 45 ff.), hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass der Kläger die behauptete Krankheit nie belegt habe. Weiter ist zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis erst seit 9. Juni 2009 andauerte. Unter Beachtung all dieser Umstände erscheint eine Strafzahlung im Umfang von lediglich rund einem Monatslohn als angebracht. Die Beklagte ist daher gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR zu verpflichten, dem Kläger weitere Fr. 3'500.- zu bezahlen.

E. 5

Der Kläger beantragt die Zusprechung von 5% Zins ab dem 1. September 2010 ohne hierfür eine Begründung anzuführen (Urk. 2 S. 1, 4/1 S. 2 und 17 S. 2). Sowohl der Lohnersatz als Schadenersatzanspruch als auch die Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR werden indes mit der (ungerechtfertigten) fristlosen Entlassung fällig. Eine Mahnung ist nicht erforderlich (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 3 und 14 zu Art. 337c OR).

Dementsprechend sind die verlangten Zin-

- 13 - sen zuzusprechen. Die Beklagte erhebt hiegegen denn auch keine Einwendungen (vgl. Urk. 24). III.

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