

ZH_OBERGERICHT RA140009 vom 4. April 2014

ZH Obergericht, 2014-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_RA140009

FR: ZH_OBERGERICHT RA140009 du 4 avril 2014

IT: ZH_OBERGERICHT RA140009 del 4 aprile 2014

Erwägungen

E. 2

Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Dabei gilt das Rügeprinzip, d.h. in der Beschwerde muss im Einzelnen dargelegt werden, was genau am angefochtenen Entscheid unrichtig sein soll (Sutter- Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivil- prozessordnung, 2.A. 2013, N 15 zu Art. 321 ZPO; Sterchi, BE-Kommentar, N 17 ff. zu Art. 321 ZPO); was nicht gerügt wird, hat grundsätzlich Bestand. Neue An- träge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind im Beschwer- deverfahren ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO).

- 3 - 3.1. Die Vorinstanz hat gestützt auf Art. 324a Abs. 1 OR sowie entsprechende Li- teratur festgehalten, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Krankheits- fall eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn schulde, wobei derjenige Lohn zu bezahlen sei, welchen der Arbeitnehmer normalerweise erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Aus diesem Grund sei auch der variable Lohn, wie etwa Provision, geschuldet, wobei für die Berechnung der Provision auf den durch- schnittlichen Verdienst vor der Verhinderung abzustellen sei. Weiter hält die Vor- instanz fest, dass die Parteien gestützt auf Art. 324a Abs. 4 OR eine davon ab- weichende Regelung vereinbaren könnten, wenn diese für den Arbeitnehmer gleichwertig sei. Da der Beklagte mit F._____ vereinbart habe, für diesen eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, welche ihm vom 31. Krankheitstag an 80 % des Lohnes bezahle, und von den Parteien nicht dargetan sei, welche Regelung für die ersten 30 Tage der Krankheit vorgesehen sei, erscheine ange- messen und sei somit davon auszugehen, dass der Arbeitgeber während der Ka- renzfrist den normalen (also vollen) Lohn weiter zu bezahlen habe. Da der Be- klagte - entgegen der vertraglichen Vereinbarung mit F._____ - keine Kranken- taggeldversicherung zu dessen Gunsten abgeschlossen habe, sei er zudem zu verpflichten, die Leistungen, welche die Krankentaggeldversicherung übernom- men hätte, zu bezahlen. Hinsichtlich des Ferienlohnes ergebe sich aus dem Ar- beitsvertrag, dass bei einer Ferienzeit von vier Wochen mindestens 8.33 % des AHV-pflichtigen Jahreslohnes zu entschädigen sei, weshalb der Beklagte zu die- ser Zahlung verpflichtet sei. Die Vorinstanz hielt dem Beklagten, welcher bezüg- lich beider Punkte (Krankheits- und Ferienlohn) behauptet hatte, mit F._____ mündlich eine vom Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarung getroffen zu haben, ausserdem entgegen, dass alle Änderungen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform bedürften. Dies sei sowohl im Arbeitsvertrag unter Ziffer 6 als auch – bezüglich des Krankheitslohnes – im Gesetz (Art. 424a Abs. 4 OR) ausdrücklich festgehal- ten. Allfällige mündliche Änderungen seien somit unbeachtlich (Urk. 21 S. 6 ff.). 3.2. Der Beklagte macht in seiner Beschwerde - soweit verständlich - sinnge- mäss geltend, die Forderungen würden jeder Grundlage entbehren. Einerseits habe der verstorbene Mitarbeiter einen Vertrag gehabt, welcher nie in Frage ge-

stellt worden sei. Wer mit dem Vertrag nicht mehr einverstanden sei, müsse die-

- 4 - sen kündigen, was nicht geschehen sei. Die Vorinstanz habe sehr alte Kommentare zitiert, die nicht der Branche, sondern allgemeinem Charakter entsprechen würden. Solche Kommentare seien subjektive Stellungnahmen eines Kommentators, die weder der Branche noch der Sache dienen würden. Der Vorinstanz sei entgangen, dass im Arbeitsrecht zwingende Artikel ausgewiesen seien, die nicht einfach willkürlich ausgesetzt werden könnten - im Speziellen Art. 361 und 362 OR. Die Annahme, dass hier immer vollumfänglich eine Provision zu entrichten sei, sei zu "negieren". Die Annahme, dass eine Provision ohne Umsatz vorhanden sei, sei absurd und daher abzulehnen. Im Falle des Annahmeverzugs der Arbeitgeberschaft sei gemäss Art. 324 OR trotzdem Lohn geschuldet. Wenn kein Umsatz generiert werde, könne keine "automatische Provisionszahlung aus heiterem Himmel" geleistet werden. Der Arbeitgeber könne nicht als "Milchkuh" herangezogen werden. Dies stelle eindeutig "den Charakter einer aussergewöhnlichen Bereicherung" dar. Solche Überlegungen seien hinsichtlich einer arbeitsrechtlichen Forderung "dem Charakter der Diskriminierung und Geschäftsschädigung anzusetzen". Dasselbe Prinzip müsse auch zur Anwendung gelangen, wenn ein Mitarbeiter in den Ferien sei, da er dann auch keinerlei Umsätze erziele. Bezüglich der "Aufwandsforderungen" seien von beiden Parteien keinerlei detaillierte Aufstellungen vorgelegt worden. Ausserdem stelle sich die Frage, inwieweit im vorliegenden Verfahren das UWG zur Anwendung kommen müsse (Urk. 20). 3.3. Der Beklagte beschränkt sich darauf, seinen Standpunkt, welchen er bereits vor Vorinstanz geäussert hatte, nämlich dass es branchenunüblich sei, während einer Krankheit Provision zu bezahlen, wiederzugeben. Er setzt sich in keiner Art und Weise mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinander, welche sich hinlänglich mit dieser Frage befasst hat (vgl. Urk. 21 S. 7 ff.). Insbesondere tut der Beklagte nicht dar, inwiefern die Vorinstanz das Recht falsch angewendet oder den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt haben soll. Die Vorinstanz hat in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung und der herrschenden Lehre zu Recht das Lohnausfallprinzip zur Anwendung gebracht und für die Bemessung des Krankenlohnes die durchschnittlichen Provisionen der letzten Jahre miteinbezogen (BGer 4C.173/2004 E. 4.2 = JAR 2005 262 ff., 265; BK-Rehbinder/Stöckli, N 23 zu Art. 324a OR, ZK-Staehelin, N 49 zu Art. 324a

- 5 - OR). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, welche der Beklagte geltend macht, ist weder begründet noch ersichtlich. Soweit der Beklagte beanstandet, dass die Vorinstanz Kommentarstellen zitiert hat, ist er darauf hinzuweisen, dass das Gericht das Gesetz anwendet. Bei der Auslegung des Gesetzes und ebenso, wenn das Gesetz keine Vorschrift enthält und auch kein Gewohnheitsrecht existiert, folgt das Gericht "bewährter Lehre und Überlieferung" (Art. 1 Abs. 3 ZGB). Unter "bewährter Lehre" sind Lehrbücher und Kommentare zu verstehen. Dass die Vorinstanz auf Kommentare zum Arbeitsrecht abgestellt hat, ist daher nicht zu beanstanden. Die vom Beklagten erwähnten Art. 361 und 362 OR halten fest, welche gesetzlichen Bestimmungen zuungunsten des Arbeitnehmers bzw. des Arbeitgebers durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht abgeändert werden dürfen. Was der Beklagte vorliegend daraus für sich und seinen Standpunkt ableiten will, ist nicht ersichtlich. 3.4. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde des Beklagten als unbegründet abzuweisen. 4.1. Für das Beschwerdeverfahren beträgt der Streitwert Fr. 9'182.15. Demgemäss sind für das Beschwerdeverfahren keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). 4.2. Für das Beschwerdeverfahren sind

sodann auch keine Parteientschädigungen zuzusprechen, den Klägerinnen mangels relevanter Umtriebe (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO), dem Beklagten zufolge seines Unterliegens (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Es wird erkannt:

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