

ZH_OBERGERICHT RA150004 vom 27. März 2015

ZH Obergericht, 2015-03-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_RA150004

FR: ZH_OBERGERICHT RA150004 du 27 mars 2015

IT: ZH_OBERGERICHT RA150004 del 27 marzo 2015

Erwägungen

E. 1

a) Die Beklagte ist ein Start-up Unternehmen. Der bei der Klägerin versicherte C._____ wurde mit Arbeitsvertrag vom 25. September 2013 per 1. Ja-

- 3 - nuar 2014 bei der Beklagten als Software-Ingenieur angestellt, mit einem Salär von Fr. 4'000.-- pro Monat brutto für einen Beschäftigungsumfang von 60 % (Urk. 4/1). Die Löhne für die Monate März und April 2014 wurden verspätet ausbezahlt. Am 19. Juni 2014 teilte C._____ der Beklagten mit, dass die (bis dahin noch nicht erfolgte) verspätete Auszahlung des Lohns für Mai 2014 akzeptiert werde, dass er dies aber für weitere Monate nicht könne (Urk. 10/1). Am 1. Juli 2014 erfolgte eine Mahnung (Dunning notice) von C._____, worin er der Beklagten eine letzte Frist (final notice) bis zum 7. Juli 2014 ansetzte, um die ausstehenden Löhne für Mai und Juni 2014 zu begleichen; danach werde er "have to take action" (Urk. 5/3). Am 7. Juli 2014 teilte C._____ der Beklagten mit, er kündige fristlos wegen der unbezahlten Löhne für die letzten zwei Monate; sein letzter Arbeitstag sei damit der 7. Juli 2014 (Urk. 5/4). Am 8. Juli 2014 beantragte C._____ bei der Klägerin Arbeitslosengelder, worauf ihm für die Zeit vom 8. Juli 2014 bis 31. August 2014 Arbeitslosentaggelder von insgesamt Fr. 4'370.30 netto ausbezahlt wurden (Urk. 5/14), was die Klägerin der Beklagten mit Subrogationsanzeige vom 22. Juli 2014 und Schreiben vom 30. September 2014 mitteilte (Urk. 5/10 und 5/14). b) Am 24. Oktober 2014 reichte die Klägerin beim Arbeitsgericht Zürich (Vorinstanz) unter Beilage der Klagebewilligung vom 7. Oktober 2014 (Urk. 3) eine Klage mit den eingangs aufgeführten Rechtsbegehren ein (Urk. 1-2). Mit Urteil vom 2. Februar 2015 hiess die Vorinstanz die Klage vollumfänglich gut (Urk. 13 = Urk. 16; vorstehend wiedergegeben). c) Hiergegen hat die Beklagte am 5. März 2015 fristgerecht (Urk. 14/2) Beschwerde mit den vorstehend wiedergegebenen Beschwerdeanträgen (Urk. 15 S. 3) erhoben. d) Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen. Da sich die Beschwerde sogleich als unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Beschwerdeantwort verzichtet werden (Art. 322 Abs. 1 ZPO). e) Gegen die Beklagte hatte auch C._____ am 9. Oktober 2014 bei der Vorinstanz eine Klage für ausstehende Löhne etc. erhoben. Mit Urteil vom 2. Februar 2015 hatte die Vorinstanz die Klage teilweise gutgeheissen. Die Beklagte hat

- 4 - auch jenes Urteil angefochten; das entsprechende Verfahren wird hierorts unter der Verfahrensnummer LA150010-O geführt.

E. 2

a) 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 Zivilprozessordnung, 2.A. 2013, N 15 zu Art. 321 ZPO; Sterchi, BE-Kommentar, N 17 ff. zu Art. 321 ZPO); was nicht beanstandet (gerügt) wird, braucht von der Beschwerdeinstanz nicht überprüft zu werden und hat insofern grundsätzlich Bestand. Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind im Beschwerdeverfahren ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). b) Im vorliegenden Verfahren umstritten ist, ob das Schreiben von C._____ vom 7. Juli 2014 als fristlose Kündigung anzusehen ist und ob diese gerechtfertigt war. c) Die Vorinstanz erwog hierzu zusammengefasst, das Schreiben vom 7. Juli 2014 sei als fristlose Kündigung anzusehen. Diese sei infolge der gemahnten, aber unbestritten nicht bezahlten Löhne für die Monate Mai und Juni 2014 gerechtfertigt gewesen. Angesichts der einmonatigen Kündigungsfrist belaufe sich der Ersatzanspruch von C._____ auf den Lohn für zwei Monate (Juni und August 2014), mithin auf Fr. 7'200.-- netto. Diesem habe die Klägerin in der Zeit vom 8. Juli 2014 bis 31. August 2014 Arbeitslosentaggelder von total Fr. 4'370.30 netto ausbezahlt. Aufgrund der Legalzession von Art. 29 Abs. 2 AVIG seien in diesem Umfang die Ansprüche von C._____ auf die Klägerin übergegangen, weshalb ihr dieser Betrag zuzusprechen sei (Urk. 16 S. 4-9). d) Die Beklagte macht in ihrer Beschwerde im Wesentlichen geltend, das Schreiben von C._____ vom 7. Juli 2014 sei nicht als fristlose Kündigung, sondern tatsächlich bzw. nach Vertrauensprinzip als Offerte zur einvernehmlichen sofortigen Vertragsauflösung anzusehen, welche sie am 8. Juli 2014 akzeptiert habe. Eventualiter liege kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor, da der

- 5 - Juni-Lohn erst ein paar Tage fällig gewesen sei und C._____ die angebotenen Teil-Zahlungen abgelehnt habe (Urk. 15 S. 6 ff.). e) Das Schreiben von C._____ vom 7. Juli 2014 an die Beklagte trägt die Überschrift "resigning the post due to unpaid wages" und hat folgenden Inhalt (Urk. 5/4): "I regret to inform you, that I am resigning from my position as Software Engineer for the A._____ AG Company. The reason behind my resignation is due to the unpaid wages for me for past two months. Due to the circumstances, I resign immediately without any notice period. My last day of employment will be the 7th of July 2014. So I request you to accept my resignation letter and settle my pending wages. Thank you for the opportunities that you have provided me. I have enjoyed my tenure with the company." Dafür, dass dieses Schreiben gemäss dem tatsächlichen Willen von C._____ eine Offerte für eine einvernehmliche Vertragsauflösung darstellen sollte, nennt die Beklagte keine konkreten Hinweise (vgl. Urk. 15 S. 6 f.). Solche sind auch nicht ersichtlich. Das Schreiben ist daher nach dem Vertrauensprinzip auszulegen, d.h. so, wie ein vernünftiger Empfänger dasselbe nach Treu und Glauben verstehen durfte und musste. In dieser Hinsicht mag die Bedeutung des Satzteils "So I request you to accept my resignation letter ..." für sich allein betrachtet vielleicht nicht völlig klar sein; entgegen der Beklagten stellt dies aber jedenfalls keine Bitte um Akzeptierung der Kündigung dar, sondern allenfalls des Kündigungsschreibens (Höflichkeitsfloskel). Aus diesem ganzen Schreiben – das schon mit Kündigung überschrieben ist – ergibt sich jedenfalls unzweideutig, dass das Schreiben selbst eine (fristlose) Kündigung darstellt; es bleibt unklar, wie "I am resigning", "I resign immediately" und "My last day of employment will be the 7th of July 2014" anders denn als (fristlose) Kündigung verstanden werden könnte. Im Übrigen kann hierzu auf die zutreffenden vorinstanzlichen Erwägungen (Urk. 16 S. 7 Erw. 2.3) verwiesen werden. Dass kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliege, da der Lohn für den Monat Juni 2014 im Zeitpunkt der Kündigung erst ein paar Tage fällig gewesen sei und C._____ ihm von der Beklagten angebotene Teil-Zahlungen

abgelehnt habe, ist ohne weiteres zurückzuweisen. Der Lohn für den Monat Mai 2014 - 6 - war im Zeitpunkt der "letzten Mahnung" am 1. Juli 2014 (Urk. 5/3) seit einem ganzen Monat ausstehend. C._____ hatte der Beklagten bereits am 19. Juni 2014 mitgeteilt, dass er Zahlungserinnerungen für eigene Rechnungen erhalten habe und deswegen seine Familie um Hilfe habe angehen müssen, dass er zwar die Verspätung diesen Monat akzeptiere, dass er aber weitere Verspätungen nicht mehr hinnehmen könne (Urk. 10/1), woraufhin die Beklagte antwortete, dass neues Kapital, welches im Moment beschafft werde, sicherstellen werde, dass solches nicht wieder passieren werde (Urk. 10/2). Dennoch wurde der Lohn für Mai 2014 nicht bezahlt, ebenso wenig derjenige für Juni 2014. Ein Arbeitnehmer ist sodann nicht gehalten, Teilzahlungen anzunehmen. Im Übrigen kann auch in diesem Zusammenhang auf die zutreffenden vorinstanzlichen Erwägungen (Urk. 16 S. 6 f. Erw. 2.1 und 2.2) verwiesen werden. f) Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde der Beklagten als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 3

Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

- 7 -

E. 4

Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 13, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die vorinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

E. 5

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 4'370.30. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 27. März 2015 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende:
Der Gerichtsschreiber: Dr. L. Hunziker Schnider lic. iur. F. Rieke versandt am: js

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