

Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH240042-C/U

NS/sh

Mitwirkend: Ersatzrichter Dr. iur. S. Harisberger und Gerichtsschreiberin
MLaw N. Schwendimann

Urteil vom 30. April 2025

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ GmbH,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw Y._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren des Klägers:

(act. 1, act. 2, act. 17)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den fehlenden Lohn vom 1. November 2023 bis zum 17. November 2023 in der Höhe von netto Fr. 2'174.64 zu bezahlen;
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger die Spesenkosten in der Höhe von Fr. 215.– zu bezahlen;
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Schadenersatz für entgangenen Lohn für 18. November 2023 bis 29. Februar 2024 in der Höhe von Fr. 12'093.48 zu bezahlen;
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger nach Art. 337c OR eine Entschädigung von einem Monatslohn für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung zu bezahlen;
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten zuzüglich 8.1 % Mehrwertsteuer.

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 14, Prot. S. 11)

1. Es sei die Klage abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten des Klägers.

Erwägungen:

1. Prozessgeschichte

1.1. Mit Eingabe vom 15. Oktober 2024 (ebenso Datum des Poststempels) reichte der Kläger eine begründete Klage mit den vorstehenden Rechtsbegehren samt Beilagen ein (act. 1; act. 2; act. 3; act. 4/2,4-9). Mit Verfügung vom 17. Oktober 2024 wurde der Beklagten Frist zur Stellungnahme angesetzt (act. 5). Mit Eingabe vom 28. November 2024 (ebenso Datum des Poststempels) reichte die Beklagte innert einmal erstreckter Frist ihre Stellungnahme samt Beilagen ein (act. 7; act. 8; act. 14; act. 15/1-11).

1.2. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 28. Januar 2025, zu welcher mit Vorladung vom 21. November 2024 vorgeladen wurde, erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge und reichten ergänzende Unterlagen ins Recht (Prot. S. 4 ff.; act. 17; act. 18/10-12). In der Folge wurden zwischen den Parteien Vergleichsgespräche

geführt, wobei es aber zu keiner Einigung kam (vgl. Prot. S. 22). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Formelles

2.1. Prozessvoraussetzungen

2.1.1. Im Anschluss an die Schlichtungsverhandlung der Parteien beim Friedensrichteramt Kloten am 9. Juli 2024, anlässlich welcher keine Einigung erzielt wurde, wurde dem Kläger die Klagebewilligung vom 9. Juli 2024 ausgestellt (Art. 209 ZPO; act. 1). Die dreimonatige Frist zum Einreichen der Klage gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO ist mit der Klage vom 15. Oktober 2024 (ebenso Datum des Poststempels) unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt.

2.1.2. Die örtliche Zuständigkeit des Bezirksgerichts Bülach ist infolge des Sitzes der Beklagten an der C.____-strasse 1 in D.____ gegeben (Art. 34 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. a GOG). In sachlicher Hinsicht ist aufgrund des Streitwerts von unter Fr. 30'000.– und der arbeitsrechtlichen Natur der eingeklagten Ansprüche das Einzelgericht als Arbeitsgericht zuständig (§ 25 GOG i.V.m. § 20 Abs. 1 lit. a GOG). Auch die übrigen Prozessvoraussetzungen von Art. 59 Abs. 2 ZPO sind erfüllt.

2.2. Verfahrensart und Verfahrensgrundsätze

2.2.1. Der Streitwert gemäss Art. 91 Abs. 1 ZPO beträgt vorliegend Fr. 18'583.12 (Fr. 2'174.64 [Rechtsbegehren Nr. 1] + Fr. 215.– [Rechtsbegehren Nr. 2] + Fr. 12'093.48 [Rechtsbegehren Nr. 3] + Fr. 4'100.– [Rechtsbegehren Nr. 4]). Damit ist die Klage im vereinfachten Verfahren zu behandeln (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Aufgrund der arbeitsrechtlichen Natur der Streitigkeit stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Im Rahmen der sogenannten sozialen Untersuchungsmaxime – bei welcher es darum geht, die schwächere Vertragspartei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien herzustellen und das Verfahren zu beschleunigen – ist das Gericht allerdings grundsätzlich bloss einer erhöhten Fragepflicht unterworfen. Sind die Parteien – wie vorliegend – anwaltlich vertreten, kann und muss sich das Gericht wie in einem ordentlichen Verfahren zurückhalten. Namentlich ist es nicht Aufgabe des Gerichts, die Akten zu

durchsuchen, um darin Beweismittel zu Gunsten einer Partei zu finden (vgl. zum Ganzen BGE 141 III 569 E. 2.3.1 f. m.w.H. = Pra 105 [2016] Nr. 99).

2.2.2. Im Zivilverfahren gilt gemäss Art. 157 ZPO die freie Beweiswürdigung. Es gibt keine Regeln über den Wert von verschiedenen Beweismitteln; aufgrund der allgemeinen Lebenserfahrung erscheinen jedoch Urkunden zuverlässiger als Zeugen (SUTTER-SOMM/SEILER, in Sutter-Somm/Seiler [Hrsg.], Handkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich/Basel/Genf 2021, Art. 157 N 8 m.w.H.). Grundsätzlich gilt das Regelbeweismass. Demnach gilt der Beweis als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist und ihm allfällige Zweifel als unerheblich erscheinen (BGE 140 III 610 E. 4.1; GUYAN in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar Zivilprozessordnung, 4. Aufl., Basel 2024, Art. 157 N 7; LARDELLI/VETTER, in: Geiser/Fountoulakis [Hrsg.], Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I, 7. Aufl., Basel 2022, Art. 8 N 17).

2.3. Umfang der Begründung

Auf die Ausführungen der Parteien und auf die vorliegenden Beweismittel bzw. Akten ist soweit einzugehen, als es für die Entscheidungsfindung erforderlich ist. Insofern findet nicht zwingend eine Auseinandersetzung mit sämtlichen Behauptungen bzw. rechtlichen Einwänden statt.

3. Übersicht über den Sachverhalt / unbestrittener Sachverhalt

3.1. Der Kläger war unbestrittenermassen seit dem 1. September 2023 für die Beklagte zu einem Festlohn von brutto Fr. 4'100.– pro Monat zzgl. Telefonspesen von monatlich Fr. 20.– und Verpflegungsspesen von Fr. 15.– pro Arbeitstag als Chauffeur resp. Kurier tätig, wobei kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (vgl. act. 2, Rz 7; act. 14, Rz. 6). Am Abend des 17. Novembers 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger telefonisch, wobei jedoch die Qualifikation der Kündigung strittig ist (vgl. nachfolgende Erwägung Ziff. 6).

3.2. Der Kläger macht geltend, es habe sich dabei um eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung gehandelt und fordert – nebst Lohn und Spesen von 1. November

bis 17. November 2023 – eine Entschädigung für den Lohnausfall im Sinne von Art. 337c Abs. 2 OR in Höhe von Fr. 12'093.48 (Fr. 14'213.33 abzüglich einer EO-Entschädigung von Fr. 2'119.–) und eine Pönale im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR in Höhe von einem Monatslohn (entsprechend Fr. 4'100.–; vgl. act. 2, Rz. 6). Die Beklagte bestreitet dies und verneint einen Anspruch des Klägers.

4. Kündigung durch den Arbeitnehmer

4.1. Parteivorbringen

4.1.1. Die Beklagte macht unter anderem geltend, der Kläger sei am 18. November 2023 für einen Samstagseinsatz eingeplant gewesen (act. 14, Rz. 23, 40; Prot. S. 19 f.). Dennoch sei der Kläger an diesem Tag unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen, ebenso wenig am Montag, dem 20. November 2023 (act 14, Rz. 23, 40; Prot. S. 19 f.). Mit seinem Verhalten habe der Kläger seine Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d Abs. 1 OR ohne wichtigen Grund verlassen bzw. habe er durch den unberechtigten Nichtantritt der Arbeit am 18. November 2023 das Arbeitsverhältnis seinerseits grundlos gekündigt. Damit sei das Arbeitsverhältnis bereits am 18. November 2023 vorzeitig beendet worden (act. 14, Rz. 25 ff., 40). Gestützt auf Art. 337d Abs. 1 OR habe die Beklagte daher Anspruch auf eine Entschädigung von ¼ Monatslohn, vorliegend entsprechend Fr. 1'093.35 (act. 14, Rz. 41).

4.1.2. Der Kläger bestreitet, jemals für einen Samstagseinsatz eingeplant gewesen zu sein (act. 17, Rz. 8, 47; Prot. S. 4, 9). Insbesondere sei er auch am Samstag, dem 18. November 2023, nicht für einen Samstagseinsatz eingeteilt gewesen (act. 17, Rz. 47, 56; Prot. S. 10). Zudem könne – selbst wenn er einen Tag gefehlt hätte – nicht daraus geschlossen werden, dass er das Arbeitsverhältnis mittels Fernbleibens am 18. November 2023 fristlos hätte beenden wollen (act. 17, Rz. 56).

4.2. Rechtliches

4.2.1. Bei einem Verlassen der Arbeitsstelle i.S.v. Art. 337d OR, d.h. wenn der Arbeitnehmer sich bewusst, absichtlich und endgültig weigert, die ihm übertragene Arbeit anzutreten oder weiter auszuführen, wird der Vertrag sofort beendet, ohne dass es einer ausdrücklichen Erklärung bedarf (BGer 4A_35/2017 E. 4.2). Die An-

wendung von Art. 337d OR setzt Klarheit voraus, dass der Arbeitnehmer entschieden hat, der Arbeit definitiv fernzubleiben. Liegt diesbezüglich keine eindeutige Erklärung des Arbeitnehmers vor, ist darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensgrundsatz davon ausgehen durfte, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsstelle definitiv verlassen (BGer 4C.339/2006 E. 2.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 337d N 2). Muss der Arbeitgeber daran vernünftigerweise Zweifel haben, so hat er den Arbeitnehmer zu mahnen und zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern, mithin in Verzug zu setzen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Aufl., Basel 2020, Art. 337d N 1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337d N 2).

4.2.2. In Fällen von Art. 337d OR hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel eines Bruttomonatslohns entspricht, sowie auf Ersatz des weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337d N 4). Im Prozess liegt die Beweislast für das Verlassen der Arbeitsstelle beim Arbeitgeber (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337d N 1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337d N 2).

4.3. Würdigung

4.3.1. Vorliegend kann offenbleiben, ob der Kläger am Samstag, dem 18. November 2023, zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre: Selbst im Fall eines geplanten Samstagseinsatzes wäre unter den konkreten Umständen – insbesondere angesichts des Telefonates am Vortag, dem 17. November 2023, anlässlich welchem seitens der Beklagten eine Kündigung ausgesprochen wurde (zur Qualifikation der Kündigung siehe Erwägung Ziff. 6) – das Fernbleiben des Klägers an diesem Tage nicht als hinreichend deutliche Erklärung, der Arbeit definitiv fernzubleiben, zu werten. Zwar sind die Einzelheiten des Gesprächs unscharf (siehe hierzu ebenfalls Erwägung Ziff. 6). Wird den Ausführungen des Klägers gefolgt, wonach ihm seitens der Beklagten mitgeteilt worden sei, er «brauche nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen», resp. er fristlos entlassen worden sei (vgl. act. 2, Rz. 9; act. 17, Rz. 35, Rz. 42; Prot. S. 9 f.), ist das Nichterscheinen des Klägers am 18. November 2023 keinesfalls als definitiver Entscheid i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR, die Arbeitsstelle zu verlassen, zu

erachten, sondern vielmehr als Umsetzung der Anordnung der Beklagten. Selbst wenn jedoch davon ausgegangen wird, dass – wie von der Beklagten ausgeführt – dem Kläger mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen innert der Probezeit gekündigt worden ist (vgl. act. 14, Rz. 22), wäre angesichts der zweifelsohne unschönen Umstände im Zusammenhang mit dem Aussprechen der Kündigung eine Freistellung für die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses zumindest nicht ausgeschlossen gewesen. Bei Vorliegen eines Zweifelsfalls wäre der Kläger zu mahnen und zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern resp. in Verzug zu setzen gewesen. Eine solche Mahnung ist gemäss übereinstimmender Parteidarstellung nicht erfolgt (act. 17, Rz. 8, 48; Prot. S. 9 f., 19), vielmehr macht die Beklagte geltend, dass sie nicht verpflichtet gewesen sei, etwas Weiteres festzuhalten oder nachzudoppeln (Prot. S. 19). Mit Blick auf die vorstehenden Ausführungen kann dem indes nicht gefolgt werden. Auf ein definitives Verlassen der Arbeitsstelle i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR aufgrund des Fernbleibens am 18. November 2023 kann folglich nicht geschlossen werden.

4.3.2. Dass der Arbeitnehmer auch in der Folge, namentlich am 20. November 2023, infolge Wiederholungskurses der Schweizer Armee (nachfolgend: WK), nicht zur Arbeit erschien, kann ebenfalls nicht als ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle resp. als Verlassen der Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund gewertet werden – dies unabhängig davon, ob der Kläger die Beklagte vorgängig über den WK informiert hatte. Mit dem Absolvieren des WK ist ein wichtiger Grund für das Fernbleiben von der Arbeit jedenfalls gegeben. Auch das Fernbleiben vom 20. November 2023 erfüllt damit die Voraussetzungen von Art. 337d Abs. 1 OR nicht (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337d N 2 m.V.a. AGer ZH in JAR 1990 S. 292).

4.4. Fazit

Zusammenfassend kann nicht darauf geschlossen werden, dass der Kläger seine Arbeitsstelle i.S.v. Art. 337d OR ungerechtfertigt verlassen hat resp. liegt im Fernbleiben von der Arbeit am 18. November 2023 (sofern überhaupt von einem Samstagseinsatz auszugehen wäre) oder am 20. November 2023 kein Verhalten, welches nach Vertrauensprinzip als definitives Verlassen des Arbeitsplatzes durch den Kläger zu deuten ist. Folglich liegt kein Fall von Art. 337d OR vor, das Arbeits-

verhältnis wurde nicht aufgrund des Verhaltens des Klägers beendet und es besteht kein Anspruch der Beklagten auf Entschädigung in Höhe von $\frac{1}{4}$ eines Monatslohnes.

5. Lohn und Spesen für den Zeitraum vom 1. November 2023 bis 17. November 2023

5.1. Parteivorbringen

5.1.1. Der Kläger verlangt einerseits die Entrichtung des für den Zeitraum vom 1. November 2023 bis 17. November 2023 geschuldeten Lohns in Höhe von Fr. 2'117.05 (act. 17, Rz. 57), andererseits fordert er für diesen Zeitraum Verpflegungsspesen in Höhe von Fr. 195.– (Fr. 15.– für 13 Arbeitstage) und Telefonspesen für den November 2023 in Höhe von pauschal Fr. 20.–, somit total Fr. 215.– (act. 2, Rz. 6, 29).

5.1.2. Die Beklagte geht ebenfalls davon aus, dass der Lohnanspruch des Klägers für den Zeitraum von 1. November 2023 bis 17. November 2023 Fr. 2'117.05 netto betrug. Die Verpflegungsspesen beziffert die Beklagte aufgrund von Krankheitsausfällen des Klägers auf Fr. 135.– für neun Arbeitstage. Die Telefonspesen werden sodann anteilmässig (anstatt pauschal für den ganzen Monat) auf Fr. 11.35 (Fr. 20.– / 30 * 17) beziffert. Auf diesem Betrag bringt die Beklagte einerseits Fr. 200.– für drei angeblich vom Kläger verursachte Bussen zur Verrechnung. Ferner stellt sie sich auf den Standpunkt, aufgrund der arbeitnehmerseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses i.S.v. Art. 337d OR stehe ihr eine Entschädigung in Höhe von $\frac{1}{4}$ eines Monatslohns zu, d.h. im Betrag von Fr. 1'093.35. Diesen Betrag bringt die Beklagte ebenfalls zur Verrechnung (vgl. act. 14, Rz. 41). Für den übrigen noch ausstehenden Betrag habe die Beklagte dem Kläger nach Aufrundung Fr. 1'000.– bezahlt. Damit habe der Kläger weder für Lohnausstände noch für Spesen Ansprüche gegen die Beklagte (act. 14, Rz. 41).

5.2. Lohnanspruch und Zahlung in Höhe von Fr. 1'000.–

Wie bereits erwähnt ist die Höhe des Lohnanspruchs von Fr. 2'117.05 für den Zeitraum vom 1. November 2023 bis 17. November 2023 unbestritten (act. 14, Rz. 41; act. 17, Rz. 57). Auch die Zahlung der Beklagten an den Kläger in Höhe

von Fr. 1'000.– ist unbestritten und im Übrigen mit der Lohnabrechnung des Monats November 2023 und dem Zahlungsbeleg über Fr. 1'000.– vom 5. Dezember 2023 ausgewiesen (act. 14, Rz. 41; act. 17, Rz. 57; act. 15/10-11).

5.3. Schadenersatzforderung nach Art. 337d Abs. 1 OR

Wie bereits unter Erwägung Ziff. 4 ausgeführt, kann vorliegend nicht von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer i.S.v. Art. 337d OR ausgegangen werden. Demzufolge besteht auch kein entsprechender Schadenersatzanspruch der Beklagten nach Art. 337d Abs. 1 OR in Höhe von Fr. 1'093.35.

5.4. Bussen

5.4.1. Parteivorbringen

5.4.1.1. In Bezug auf die zur Verrechnung gebrachten Bussen von total Fr. 200.– macht die Beklagte geltend, der Kläger habe mehrfach aufgrund von Geschwindigkeitsüberschreitungen Bussen auferlegt bekommen, dies am 4. Oktober 2023 in Höhe von Fr. 120.–, am 5. Oktober 2023 in Höhe von Fr. 40.– und am 20. Oktober 2023 ebenfalls in Höhe von Fr. 40.– (act. 14, Rz. 11). Als Beweis offeriert die Beklagte die drei Übertretungsanzeigen (act. 15/7) sowie die Parteibefragung des Geschäftsführers der Beklagten, E. _____ (act. 14, Rz. 11). Weiter macht sie geltend, die Zuordnung, wer welche Übertretungsanzeigen verursacht habe, könne anhand der Arbeitsrapporte vorgenommen werden. In diesen sei ersichtlich, wer wann welches Fahrzeug gefahren habe (Prot. S. 14).

5.4.1.2. Der Kläger macht diesbezüglich geltend, ein Lohnabzug für die Bussen sei nicht abgemacht gewesen und bestreitet im Übrigen, dass die Bussen von ihm verursacht worden seien. Im Übrigen seien die Fahrzeuge jeweils von verschiedenen Angestellten in wechselnder Besetzung gefahren worden (act. 17, Rz. 15, 57). Als Beweise offeriert der Kläger die drei Übertretungsanzeigen (act. 15/7), die Lohnabrechnung des Monats Oktober 2023 (act. 4/4) sowie die Parteibefragung des Klägers (act. 17, Rz. 15 ff.).

5.4.2. Rechtliches

5.4.2.1. Bussen, beispielsweise wegen Verletzungen des Strassenverkehrsrechts, sind grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321e N 7). Spezifische Abmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffend Übernahme der Bussen sind also grundsätzlich nicht erforderlich.

5.4.2.2. Es liegt an der Beklagten, zu beweisen, dass sie einen entsprechenden Verrechnungsanspruch gegen den Kläger hat. Damit muss sie vorliegend insbesondere beweisen, dass der Kläger die Bussen verursacht hat.

5.4.3. Würdigung

5.4.3.1. Auf die Parteibefragungen des Klägers und von E. _____ kann vorliegend in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden, zumal davon auszugehen ist, dass beide Parteien jeweils ihre Behauptungen bestätigen dürften. Weiter ist angesichts des Zeitablaufs in Betracht zu ziehen, dass sie sich kaum mehr daran erinnern dürften, welche Routen der Kläger zu welchen Zeitpunkten mit welchem Auto genau gefahren ist.

5.4.3.2. Aus den drei von der Beklagten ins Recht gelegten Übertretungsanzeigen (act. 15/7) ergibt sich nicht, dass der Kläger Verursacher dieser Bussen war. Lediglich mittels handschriftlichem Vermerk werden die Bussen dem Kläger zugeordnet. Die klägerische Behauptung, wonach die Fahrzeuge der Beklagten jeweils von verschiedenen Angestellten in wechselnder Besetzung gefahren würden, bestreitet die Beklagte sodann nicht (act. 17 Rz. 16; Prot. S. 14). Ferner erwähnt die Beklagte zwar, anhand von Arbeitsrapporten lasse sich nachvollziehen, wer wann wo mit welchem Fahrzeug gefahren sei (Prot. S. 14). Indes reicht sie keine entsprechenden Rapporte ein. Insbesondere in Bezug auf die beiden im Oktober 2023 verursachten Bussen kommen angesichts der Tatsache, dass diese auf der Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2023 nicht in Abzug gebracht worden sind, Zweifel auf (act. 4/4b). Zwar ist daraus in rechtlicher Hinsicht kein Verzicht der Beklagten abzuleiten (vgl. Prot. S. 14), dennoch kann darin zumindest in tatsächlicher Hinsicht ein Indiz gesehen werden, dass die Bussen nicht vom Kläger verursacht wurden.

5.4.3.3. Zusammenfassend gelingt der Beklagten der Beweis nicht, dass der Kläger die Bussen verursacht hat und dass als Folge davon die Beklagte einen Verrechnungsanspruch in Höhe von Fr. 200.– gegen den Kläger hat.

5.5. Spesen

5.5.1. Parteivorbringen

5.5.1.1. In Bezug auf die geschuldeten Spesen macht die Beklagte geltend, der Kläger habe sich vom 7. November 2023 bis zum 12. November 2023 krank gemeldet. Als Beweis hierfür offeriert die Beklagte die Parteibefragung von E._____ und diverse Zeugenaussagen (act. 14, Rz. 12). Damit seien Verpflegungsspesen für nur neun Tage geschuldet (act. 14, Rz. 41). Die Telefonspesen von Fr. 20.– für den Monat November 2023 werden von der Beklagten sodann anteilmässig reduziert auf den Zeitraum vom 1. November bis zum 17. November 2023 (Fr. 20.– / 30 * 17; vgl. act. 14, Rz. 41).

5.5.1.2. Der Kläger bestreitet seinen Krankheitsausfall nicht, gibt jedoch an, ein Abzug an den Verpflegungsspesen sei nicht möglich, da diese einen Teil der Entlohnung darstellten. Weiter seien die Telefonspesen pauschal geschuldet, eine pro rata Abrechnung sei weder vereinbart gewesen noch würde sich eine solche aus den Umständen ergeben (act. 17, Rz. 57; Prot. S. 10).

5.5.2. Rechtliches

Nach Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Im Zweifel ist die Auslagenpauschale nur dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich arbeitet, nicht aber bei Krankheit, Ferien oder bei Freistellung. Desgleichen sind echte Pauschalspesen nach einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung nicht mehr zu bezahlen, fallen doch keine Spesen mehr an, wenn keine Arbeit mehr geleistet werden muss (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 327a N 3).

5.5.3. Würdigung

Mit Blick auf die vorstehenden rechtlichen Ausführungen schuldet die Beklagte dem Kläger Verpflegungsspesen nur für diejenigen neun Arbeitstage, an de-

nen er arbeitete, nicht jedoch für die Dauer seines krankheitsbedingten Ausfalls. Dementsprechend ist für die Verpflegungsspesen von Fr. 15.– pro Tag ein Betrag von total Fr. 135.– geschuldet. Sodann sind die pauschalen Telefonspesen aufgrund des beendeten Arbeitsverhältnisses (zur Qualifikation der Kündigung siehe Erwägung Ziff. 6) anteilmässig zu reduzieren, womit – wie von der Beklagten beziffert – Fr. 11.35 geschuldet sind.

5.6. Fazit

5.6.1. Ausgehend vom beiderseits anerkannten Lohnanspruch in Höhe von Fr. 2'117.05, unter Berücksichtigung der ebenfalls anerkannten, bereits erfolgten Zahlung in Höhe von Fr. 1'000.–, jedoch ohne Verrechnung mit Beträgen in Höhe von Fr. 200.– und Fr. 1'093.35 beträgt der noch ausstehende Lohnanspruch für den Zeitraum vom 1. November 2023 bis 17. November 2023 Fr. 1'117.05. Sodann ist für die Spesen ein Betrag von total Fr. 146.35 geschuldet.

5.6.2. Das Rechtsbegehren Nr. 1 des Klägers (Bezahlung des Lohns für den Zeitraum von 1. November 2023 bis 17. November 2023) ist damit im Umfang von Fr. 1'117.05 gutzuheissen und im Mehrbetrag abzuweisen. Das Rechtsbegehren Nr. 2 des Klägers (Spesen) ist im Umfang von Fr. 146.35 gutzuheissen und im Mehrbetrag abzuweisen.

6. Qualifikation der Kündigung durch den Arbeitgeber

6.1. Parteivorbringen

Der Kläger macht geltend, ihm sei anlässlich des Telefonats vom 17. November 2023 fristlos gekündigt worden (act. 2, Rz. 8). Im Anschluss an mehrere Telefonate, in welchen es darum gegangen sei, ob der Kläger eine Zusatzfahrt übernehmen werde, habe die Beklagte den Kläger um 18:30 erneut auf sein Mobiltelefon angerufen und ihm mitgeteilt, «der Kläger brauche gar nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen (fristlose Kündigung)» (act. 2, Rz. 9). Das Telefonat habe mit der Anweisung der Beklagten geendet, dass der Kläger fristlos entlassen sei, er also gar nie mehr zur Arbeit kommen müsse; «muesch eifach nümme cho», «chasch verreise» (act. 17, Rz. 35, 42; Prot. S. 9). Es sei am Telefon klar gewesen, dass er

nicht mehr kommen müsse (Prot. S. 10). Als Beweismittel offeriert der Kläger seine persönliche Befragung und Beweisaussage und ferner den Whatsapp-Verlauf (act. 4/5b). Im Übrigen macht der Kläger geltend, eine Probezeit sei nicht speziell vereinbart worden (act. 2, Rz. 7 m.V.a. Art. 335b Abs. 1 OR). Insbesondere habe es keine Verlängerung der Probezeit auf drei Monate gegeben. Dazu fehle es bereits an der nötigen Schriftlichkeit nach Art. 335b Abs. 2 OR (act. 17, Rz. 6).

Die Beklagte führt demgegenüber aus, wie in ihrem Betrieb üblich sei eine Probezeit von drei Monaten vereinbart worden, insbesondere weil der Kläger keine einschlägige Arbeitserfahrung mitgebracht habe (act. 14, Rz. 7). Sodann habe sie gestützt auf die geringe Einsatzbereitschaft des Klägers in den vorangegangenen Wochen, die mehrfach durch den Kläger verursachten Sachschäden und die neuerliche beharrliche Weigerung, den Zusatzauftrag am Freitag, dem 17. November 2023, auszuführen, dem Kläger noch gleichentags und damit innerhalb der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen (und nicht fristlos) telefonisch gekündigt. Diese Kündigung sei angesichts der Umstände denn auch zweifelsohne gerechtfertigt gewesen (act. 14, Rz. 22). Es handle sich bei der Kündigung um eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber während der Probezeit (act. 14, Rz. 43). Als Beweis hierfür offeriert die Beklagte die Parteibefragung von E._____ und das Zeugnis von F._____ (Sohn des E._____ und ehem. Mitarbeiter bei der Beklagten). Selbst wenn man ihr (der Beklagten) vorhalten wolle, dass die Probezeit nicht verlängert worden sei, und man lediglich von einem Monat Probezeit ausgehe, müsse aus rechtlicher Hinsicht bei diesem Sachverhalt, d.h. bei dem mangelnden Engagement, den vielen Schäden, Ordnungsbussen und zuletzt der – trotz erfolgter Abmahnung – wiederholten Arbeitsverweigerung von einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber ausgehen (Prot. S. 20).

6.2. Rechtliches

6.2.1. Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Gemäss Art. 335 Abs. 2 OR kann insbesondere durch schriftliche Abrede eine abweichende Vereinbarung getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert

werden. Für eine solche Abrede ist Schriftform i.S.v. Art. 13 ff. OR erforderlich, wobei die Vereinbarung einer abweichenden Länge der Probezeit eindeutig sein muss (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 335b N 3).

6.2.2. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Das Aussprechen einer fristlosen Entlassung muss unmissverständlich und eindeutig erfolgen, sowohl was die Kündigung als auch deren Fristlosigkeit betrifft. Die Kündigungserklärung wird nach dem Vertrauensprinzip ausgelegt, wie der Empfänger sie nach Treu und Glauben verstehen durfte und musste (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 335 N 2). Im Zweifel wird ordentliche Kündigung auf den nächsten Termin angenommen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 15; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 18).

6.2.3. Wenn ein Arbeitnehmer aus einer (ungerechtfertigten) fristlosen Kündigung Rechte ableiten will, hat er das Vorliegen einer fristlosen Kündigung zu beweisen. Es muss nicht die Arbeitgeberin beweisen, dass sie nicht fristlos gekündigt hat (BGer 4A_37/2010 E. 4.1).

6.3. Würdigung

6.3.1. Die diesbezüglich beweisbelastete Beklagte behauptet zwar die Vereinbarung einer dreimonatigen Probezeit, macht aber gleichzeitig auch geltend, der Arbeitsvertrag sei mündlich geschlossen worden, und behauptet nicht, die Verlängerung der Probezeit sei anderweitig – etwa in einer spezifischen Vereinbarung – schriftlich erfolgt. Entsprechend offeriert sie auch keine Urkundenbeweise. Daher liegt keine schriftliche und damit formgültige Verlängerung der Probezeit vor. Die Probezeit betrug mithin einen Monat (Art. 335b Abs. 1 OR) und war im Zeitpunkt der Kündigung schon abgelaufen. Eine ordentliche Kündigung in der Probezeit, wie sie die Beklagte behauptet, liegt also jedenfalls nicht vor.

6.3.2. Vorab ist festzuhalten, dass nur der Kläger Behauptungen zum konkreten Inhalt bzw. Wortlaut des telefonisch geführten Gesprächs vom 17. November 2023, 18:30, macht. Er gab demnach an, es sei ihm gesagt worden, er brauche nicht mehr zur Arbeit kommen und er könne verreisen. Die Darstellung des Klägers wird ge-

stützt durch das Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 14. Dezember 2023, welches davon spricht, dass F._____ ihm, dem Kläger, fristlos gekündigt habe und ihm gesagt habe: «du willst mich nicht mehr sehen» (act. 4/7a).

6.3.3. Die Ausführungen des Klägers zum Inhalt des Telefonats werden von der Beklagten nicht resp. nicht substantiiert bestritten. Zwar setzt diese den Ausführungen des Klägers ihre eigene rechtliche Würdigung des Vorgangs entgegen, wonach es sich um eine ordentliche Kündigung innert der Probezeit gehandelt habe. Ausführungen zum konkreten Inhalt des Gesprächs, welche Grundlage einer rechtlichen Würdigung in Bezug auf die Qualifikation der Kündigung bilden könnte, macht sie selber aber nicht (vgl. Prot. S. 17 ff.). Insbesondere behauptet sie keine konkreten Aussagen dergestalt, dem Kläger sei mitgeteilt worden, ihm werde mit einer siebentägigen Frist gekündigt. Mithin wird der Wortlaut des Telefonats, wonach der Kläger nicht mehr erscheinen müsse, an sich nicht bestritten. Vor diesem Hintergrund kann auf weitere Beweisabnahmen zum Telefonat verzichtet werden.

6.3.4. Die Erklärung der Beklagten, wonach er nicht mehr zur Arbeit kommen brauche und er verreisen könne, durfte und musste vom Kläger nach Treu und Glauben als fristlose Kündigung gewertet werden. Die Beklagte teilte ihm damit in eindeutiger Weise mit, dass das Arbeitsverhältnis per sofort beendet sei, und zwar ohne dass die Kündigungsfrist abgewartet werde. Insbesondere liegt eine ordentliche Kündigung mit Freistellung in keiner Weise nahe, zumal es sich sowohl beim Kläger als auch den beklagten Vertretern nicht um rechtlich versierte Akteure handelt, womit sie sich der Variante einer Freistellung kaum bewusst gewesen sein dürften. Weiter ist im Rahmen der Auslegung der Erklärung der Beklagten auch deren nachträgliches Verhalten zu beachten. Zwar will die Beklagte geltend machen, ordentlich – d.h. unter Einhaltung der (aufgrund der gemäss ihren Angaben noch andauernden Probezeit verkürzten) Kündigungsfrist – gekündigt zu haben. Gleichzeitig wurde der Lohn nur bis und mit 17. November 2023, also dem Datum des Aussprechens der Kündigung, entrichtet (act. 14, Rz. 41). Auch dies spricht gegen die Annahme, die Beklagte habe dem Kläger unter Einhaltung der Kündigungsfrist (und allenfalls mit einer Freistellung) ordentlich gekündigt. Darüber hinaus macht letztlich auch die Beklagte selber geltend, wenn es sich nicht um eine ordentliche Kün-

digung in der Probezeit gehandelt habe, dann um eine (gerechtfertigte) fristlose Kündigung (Prot. S. 20). Zusammenfassend durfte der Kläger die Erklärung des Beklagten, wonach er nicht mehr zur Arbeit erscheinen solle, nach Treu und Glauben als fristlose Kündigung verstehen.

6.4. Fazit

Indem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hat, zu «verreisen», resp. «nicht mehr kommen zu müssen», hat sie ihm in genügend deutlicher Weise mitgeteilt, dass sie das Arbeitsverhältnis sofort beenden wolle. Damit ist vorliegend auf eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger durch die Beklagte zu schliessen.

7. Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

7.1. Parteivorbringen

7.1.1. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, die fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt gewesen. Die Beklagte habe ihm unter anderem mitgeteilt, die Kündigung sei aufgrund wiederholter Schäden am Arbeitsfahrzeug erfolgt, jedoch sei lediglich ein kleiner Schaden beim Rückwärtsfahren entstanden. Seiner Ansicht nach sei die Kündigung vielmehr erfolgt, weil die Beklagte darüber verärgert gewesen sei, dass der Kläger eine von ihm am 17. November 2023 verlangte Zusatzfahrt ausserhalb der Arbeitszeit abgelehnt habe (act. 2, Rz. 13). Er habe diese allerdings nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern lediglich eine Frage gestellt – nämlich ob er dafür entlohnt werde (act. 2, Rz. 9, 14).

7.1.2. Die Beklagte macht demgegenüber – sofern eventualiter zur ordentlichen Kündigung in der Probezeit von einer fristlosen Kündigung ausgegangen werde – geltend, die fristlose Kündigung sei angesichts des mangelnden Engagements, der vielen Schäden, der Ordnungsbussen und als i-Tüpfchen der wiederholten Arbeitsverweigerung am 17. November 2023 gerechtfertigt (Prot. S. 20). Namentlich habe der Kläger wiederholt verweigert, Samstagseinsätze zu leisten (act. 14, Rz. 8), sei er an zwei Unfällen beteiligt gewesen (act. 14, Rz. 9 f.), habe er drei Verkehrsbusen verursacht (act. 14, Rz. 11) und es habe diverse interne Beschwerden anderer

Mitarbeiter über den Kläger gegeben (act. 14, Rz. 12). Aufgrund dieses Fehlverhalten habe man am 26. Oktober 2023 ein Gespräch mit dem Kläger geführt, anlässlich welchem man ihn darauf hingewiesen habe, dass man mit seiner Leistung nicht zufrieden sei. Weiter habe man ihm mitgeteilt, dass man seitens der Beklagten beabsichtige, das Arbeitsverhältnis bei ausbleibender Verbesserung innert der Probezeit zu beenden (act. 14, Rz. 12).

7.2. Rechtliches

7.2.1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (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 nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Die fristlose Kündigung stellt jedoch eine Ausnahmemaassnahme resp. ein «Notventil» dar und ist nur restriktiv zuzulassen (BGE 129 III 380 E. 2.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 3). Als unzumutbar gilt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nur dann, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart gestört ist, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (BGE 116 II 142 E. 5c). Nur eine besonders schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers rechtfertigt seine sofortige Entlassung (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 1).

7.2.2. Insbesondere weniger schwerwiegende Pflichtverletzungen, d.h. leichtere oder mittlere Vertragsverletzungen, können nur zu einer fristlosen Kündigung führen, wenn sie trotz einer vorgängigen Verwarnung wiederholt wurden (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 1). Eine Verwarnung im technischen Sinn liegt vor, wenn für den Fall erneuter Vertragsverletzungen in verständlicher Form, also nicht notwendigerweise ausdrücklich, die fristlose Entlassung angedroht wird; jedenfalls muss der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben ausreichend gewarnt sein, dass der Arbeitgeber derartige Vorkommnisse nicht mehr zu dulden gewillt ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 13). Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert wird (BGer 4C.10/2007 E. 2.1).

Auch bei vorgängiger Verwarnung kann eine fristlose Kündigung ungerechtfertigt sein, namentlich wenn diese unklar war oder ein anderes Verhalten betraf (BGE 127 III 159 E. 1b). Zu betonen ist ferner, dass auch nach einer Verwarnung nicht jede Kleinigkeit eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermag (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 3).

7.2.3. In der Kasuistik werden als hinreichende Gründe für eine fristlose Kündigung unter anderem grobe Verletzungen der Arbeitspflicht, zum Beispiel trotz Verwarnung regelmässig zu spätes Erscheinen am oder Fernbleiben vom Arbeitsplatz, allenfalls auch beharrliche Arbeitsverweigerung und beharrliche Missachtung von berechtigten Weisungen des Arbeitgebers trotz Verwarnung, die Weigerung, eine zum Pflichtenheft gehörende Arbeit oder eine zumutbare Ersatzarbeit trotz klarer Aufforderung auszuführen, und die Weigerung, zumutbare Überstunden zu leisten, nicht aber gelegentliches Zuspätkommen genannt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 5). Auch die Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Disziplinwidrigkeiten berechtigt, je nach Schwere mit oder ohne Verwarnung, zur fristlosen Entlassung, nicht aber geringfügige Unregelmässigkeiten über mehrere Monate ohne Abmahnung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 5). Demgegenüber reicht die Schlechterfüllung der Arbeitspflicht zur fristlosen Entlassung grundsätzlich nicht resp. nur, wenn eine völlige berufliche Unfähigkeit vorliegt, sie auf schweres Verschulden zurückzuführen ist oder nach einer Verwarnung wiederholt vorkommt. Mit anderen Worten ist berufliches Versagen in aller Regel kein Grund zur fristlosen Auflösung; normalerweise ist der Arbeitgeber bei beruflichem Ungenügen auf die ordentliche Kündigung zu verweisen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 5 f.). Nicht genügend sind sodann Gleichgültigkeit und mangelnde Einsatzbereitschaft selbst nach einer länger zurückliegenden Verwarnung (BGer in JAR 1994 S. 232; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 6).

7.2.4. Die Beweislast für Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt derjenigen Partei, welche die fristlose Kündigung erklärt hat. Wird dieser Beweis nicht erbracht, so ist die ausserordentliche Kündigung ungerechtfertigt (BGE 130 III 213 E. 3.2; LA160018 E. 4.3). Der Arbeitgeber

hat somit im Streitfall nicht nur zu beweisen, dass der Arbeitnehmer der Arbeit fernblieb, sondern insbesondere auch, dass dafür kein Rechtfertigungsgrund vorlag, wenn er aufgrund dieser Absenz das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hat (LA160018 E. 4.3).

7.3. Würdigung

7.3.1. Vorliegend ist es an der Beklagten, den wichtigen Grund, welcher die fristlose Kündigung rechtfertigen soll, zu beweisen.

7.3.2. Vorab festzuhalten ist, dass die behaupteten Unfälle und Bussen vorderhand nicht mit dem Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien und damit der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang standen, sondern gegebenenfalls vielmehr mit beruflichem Ungenügen bzw. Schlechterfüllung der Arbeitspflicht. Gleiches gilt im Übrigen auch für die Vorbringen, wonach der Kläger nicht zuverlässig Fotos von der Ladung und vom Kilometerstand geschickt habe. In diesem Zusammenhang ist noch zu beachten, dass die Beklagte selbst ausführt, man habe mit dem Kläger eine dreimonatige Probezeit vereinbart, weil dieser bisher Büroangestellter gewesen sei und keine Arbeitserfahrung habe vorweisen können (act. 14, Rz. 7). Ein besonderes Vertrauen in die beruflichen Qualitäten des Klägers konnte die Beklagte damit von vornherein nicht haben.

7.3.3. Soweit sich die Beklagte auf eine beharrliche Verweigerung oder Missachtung zur Leistung von Samstagseinsätzen bezieht, würde dies grundsätzlich bedingen, dass der Kläger zu solchen eingeteilt gewesen wäre und die jeweiligen Einsätze wiederholt verweigert hat. Die behauptete wiederholte Verweigerung von Samstagseinsätzen wird seitens des Klägers vehement bestritten. Ins Auge fällt vorab, dass die Beklagte für die behauptete Verweigerung von Samstagseinsätzen keinerlei Urkunden ins Recht reicht, sondern einzig die Parteibefragung von E._____ offeriert (act. 14, Rz. 8). Angesichts dessen, dass sich die gegenteiligen Behauptungen, die offenbar nur mit Parteibefragungen bewiesen werden könnten, entgegenstünden, gelingt der Beklagten – soweit nötig in antizipierter Beweiswürdigung – der Beweis für die verweigernde Samstagarbeit nicht. Ohnehin wäre angesichts der von der Rechtsprechung geforderten beharrlichen Arbeitsverweige-

rung resp. der beharrlichen Missachtung berechtigter Weisungen erforderlich, dass die Beklagte ein gewisses Ausmass an Verweigerung resp. Missachtungen konkret belegen könnte, was aber auch gestützt auf die beklagischen Vorbringen zu verneinen wäre.

7.3.4. Die Verweigerung der Leistung einer zusätzlichen Fahrt am 17. November 2023 ist grundsätzlich erstellt. So gab der Kläger auch selber an, dass er die Fahrt aufgrund privater Pläne kaum hätte wahrnehmen können (act. 2 Rz. 22). Aufgeworfen werden könnte diesbezüglich die Frage der Zumutbarkeit einer weiteren Fahrt resp. ob die Verweigerung der Ausführung der Zusatzfahrt entschuldbar war; immerhin macht der Kläger geltend, er habe bereits einen langen Arbeitstag mit langen Fahrten hinter sich und zudem habe er privat bereits Pläne gehabt. Dies kann vorliegend allerdings offen bleiben, denn klar scheint jedenfalls, dass auch eine unentschuldbare Verweigerung der Zusatzfahrt keine fristlose Kündigung begründen könnte, sofern nicht bereits eine konkrete, auf dieses Verhalten gerichtete rechtsgenügende Verwarnung vorgelegen hätte. Eine rechtsgenügende Verwarnung würde aber wiederum voraussetzen, dass dem Kläger genau gesagt wurde, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert würde und dass die fristlose Entlassung für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verwarnung angedroht wurde. Die Beklagte behauptet jedoch nicht einmal, sie habe den Kläger – namentlich anlässlich des Gesprächs vom 26. Oktober 2023 – hinsichtlich bereits früherer nicht erbrachter Zusatzfahrten abgemahnt und ihm bei erneutem Verstoss eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt (vgl. act. 14, Rz. 8-12; Prot. S. 12). Dementsprechend lag keine rechtsgenügende Verwarnung hinsichtlich nicht geleisteter Zusatzfahrten vor.

7.3.5. Zum Gespräch vom 26. Oktober 2023 führte die Beklagte anlässlich der Hauptverhandlung aus, dazu hätten mehrere Blechschäden und Geschwindigkeitsbussen, die man als Kurier nicht verursachen sollte, geführt, der Kläger habe sich als Kurier nicht bewährt. Man habe ihm nochmals eine Chance geben wollen, sich zu verbessern, habe ihm aber auch gesagt, wenn keine Verbesserung eintrete, müsse man die Zusammenarbeit beenden (Prot. S. 12). Dieser Aussage lässt sich nicht entnehmen und dies macht die Beklagte im Übrigen auch nicht in dieser Art

geltend, dass dem Kläger für den Fall der Nichtverbesserung die *fristlose* Kündigung in Aussicht gestellt wurde. Vielmehr macht sie selbst geltend, dem Kläger ihre Absicht mitgeteilt zu haben, das Arbeitsverhältnis «innert der vereinbarten Probezeit zu kündigen» (act. 14 Rz. 12). Damit bezieht sie sich aber auf eine ordentliche Kündigung, für welche die Probezeit überhaupt nur relevant ist. Damit ist bereits das Vorliegen einer Verwarnung im technischen Sinn nicht erstellt. Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob die Beklagte überhaupt erstellen könnte, dass dieses Gespräch stattfand und was genau der Inhalt dieses Gesprächs war, zumal der Kläger dieses Gespräch gänzlich bestreitet (act. 17 Rz. 17).

7.4. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beklagten der Beweis, dass die am 17. November 2023 ausgesprochene fristlose Kündigung gerechtfertigt war, nicht gelingt. Es ist mithin von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung i.S.v. Art. 337c OR auszugehen.

8. Ansprüche aus ungerechtfertigter fristloser Kündigung

8.1. Parteivorbringen

8.1.1. Der Kläger macht geltend, die Beklagte schulde ihm Ersatz dessen, was er bei ordentlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses verdient hätte (act. 2, Rz. 15). Die Sperrfrist von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR sei aufgrund des WK anwendbar gewesen, habe am 9. Dezember 2023 begonnen und bis am 6. Januar 2024 ange-dauert (act. 2, Rz. 16 f.). Damit hätte das Arbeitsverhältnis frühestens am 29. Februar 2024 gekündigt werden können (act. 2, Rz. 17). Der auf den Zeitraum vom 18. November 2023 bis zum 29. Februar 2024 entfallende Lohn belaufe sich – ausgehend von 104 Arbeitstagen und einem Lohn pro Tag von Fr. 136.666 (Fr. 4'100.– / 30) – auf Fr. 14'213.33 (act. 2, Rz. 6). Davon sei der Erwerbsersatz für Dienstleistende (sog. EO-Entschädigung nach EOG) in Höhe von Fr. 2'119.85 in Abzug zu bringen. Weiter verlangt der Kläger eine Pönale in Höhe von einem Monatslohn (act. 2, Rz. 6).

8.1.2. Die Beklagte macht geltend, es liege eine ordentliche Kündigung vor resp. im Falle einer fristlosen Kündigung sei diese gerechtfertigt. Eine Pönale entfalle damit von vornherein (act. 14, Rz. 45).

8.2. Rechtliches

8.2.1. Nach Art. 337c Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer, welcher vom Arbeitgeber fristlos ohne wichtigen Grund entlassen wird, Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Sodann kann das Gericht den Arbeitgeber nach Art. 337c Abs. 3 OR verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die es nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt, wobei die Entschädigung aber den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen darf. Mit anderen Worten beendet auch eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung faktisch wie rechtlich. Die Sanktionen, welche die zu Unrecht, d.h. ohne wichtigen Grund, fristlos kündigende Partei tragen muss, sind also rein finanzieller Natur (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 3).

8.2.2. Wird eine unbegründete fristlose Entlassung während einer Sperrfrist (Militär, Krankheit, Mutterschaft etc.; vgl. Art. 366c Abs. 1 lit. a OR) ausgesprochen, so beendet dies zwar das Arbeitsverhältnis – anders als bei der ordentlichen Kündigung in der Sperrfrist, welche nichtig ist –, doch verlängert sich rechnerisch die Lohnfortzahlungspflicht entsprechend, d.h. die hypothetische Sperrfristenerstreckung wird bei der Schadenersatzberechnung nach Art. 337c Abs. 1 OR eingerechnet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337 N 4, 24). Dabei gilt die Sperrfrist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über den betreffenden Grund (Militär, Krankheit, Mutterschaft etc.) informiert hat. Namentlich gelangt der Arbeitnehmer auf dann in den Genuss der Sperrfrist, wenn er es unterlassen hat, den Arbeitgeber bei Antritt der Stelle von einem bevorstehenden, längeren Militärdienst zu informieren (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 336c N 6; vgl. auch a.a.O., N 8 [zur Krankheit; dazu auch BGer 1C_296/2008 E. 2.1] und N 9 [zur Schwangerschaft]; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336c N 5).

8.2.3. Die Entscheidung über die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR (sog. Pönale) liegt wie erwähnt im Ermessen des Gerichts und hat nach Recht und Billigkeit zu erfolgen. Zu den heranzuziehenden Bemessungskriterien, an welchen sich das Gericht orientieren kann, gehören unter anderem die Schwere der Persönlichkeitsverletzung (z.B. nach Alter und Lebenssituation des Arbeitnehmers, Dauer der Anstellung, besonderen Umständen der Kündigung, Auswirkungen der Kündigung, auch solche wirtschaftlicher Art einschliesslich gefährdeter Ausbildung), das Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, die finanzielle Situation der Parteien und die Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers, welches ebenfalls zu berücksichtigen ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337c N 8). Selbst eine nachweislich mangelhafte Arbeitseinstellung und -leistung gestattet es jedoch nicht, ganz von einer Entschädigung abzusehen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337c N 5).

8.3. Würdigung

8.3.1. Der Kläger musste gemäss dem im Recht liegenden Marschbefehl am 20. November 2023 in den WK einrücken und wurde am 8. Dezember 2023 aus dem WK entlassen (act. 4/6). Ab diesem Zeitpunkt dauerte die Sperrfrist nach Art. 336 Abs. 1 lit. a OR noch vier Wochen, mithin bis am 6. Januar 2024 an. Bei einer Kündigungsfrist von einem Monat und dem Kündigungstermin auf das Ende eines Monats gemäss Art. 335c Abs. 1 OR hätte dem Kläger ordentlich erst per 29. Februar 2024 gekündigt werden können. Gestützt auf den Zeitraum vom 18. November 2023 bis 29. Februar 2024 ist von einer Dauer von 104 Tagen bis zum Zeitpunkt auszugehen, zu welchem das Arbeitsverhältnis ordentlich hätte beendet werden können. Bei einem Lohn pro Tag von Fr. 136.666 (Fr. 4'100.– / 30) resultiert für die 104 Tage ein Schadenersatzanspruch des Klägers gegenüber der Beklagten in Höhe von Fr. 14'213.33 (vgl. act. 2 Rz. 6). Abzüglich der EO-Entschädigung in Höhe von Fr. 2'119.85 ist dem Kläger daher Schadenersatz in Höhe von Fr. 12'093.48 zuzusprechen. Wohlgemerkt gilt das Gesagte unabhängig davon, ob der Kläger die Beklagte über den anstehenden WK informierte.

8.3.2. Betreffend Pönale kann vorliegend zunächst festgehalten werden, dass keine schwere Persönlichkeitsverletzung vorliegt. Auch aufgrund der kurzen Dauer

des Arbeitsverhältnisses ist die Pönale im unteren Bereich anzusiedeln. Weiter ist ein gewisses Mitverschulden des Klägers zu erkennen, welches in den behaupteten Beschädigungen des Fahrzeugs (wobei jedenfalls eine Beschädigung unbestritten ist) und einer beschränkten Arbeitsmoral (jedenfalls die Nichtbereitschaft, die Zusatzfahrt vom 17. November 2023 zu unternehmen, ist erstellt) gesehen werden kann. Sodann hat der Kläger ein junges Alter, er hat soweit ersichtlich weder eine Familie noch Unterhaltsverpflichtungen noch bekannte gesundheitliche Probleme. Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen erweist sich eine Pönale von Fr. 1'000.– als angemessen.

8.4. Fazit

8.4.1. Nach dem Gesagten ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Schadenersatz für entgangenen Lohn für den Zeitraum vom 18. November 2023 bis 29. Februar 2024 in Höhe von Fr. 12'093.48 zu bezahlen. Ferner ist sie zu verpflichten, dem Kläger als Pönale i.S.v. Art. 337c Abs. 3 OR den Betrag von Fr. 1'000.– zu bezahlen.

8.4.2. Damit ist das Rechtsbegehren Nr. 3 (Schadenersatz für entgangenen Lohn) des Klägers vollumfänglich und das Rechtsbegehren Nr. 4 (Pönale) teilweise im Umfang von Fr. 1'000.– gutzuheissen.

9. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Gerichtskosten sind im vorliegenden Verfahren keine zu erheben (Art. 95 Abs. 2 ZPO und Art. 114 lit. c ZPO). Angesichts des Streitwerts von Fr. 18'583.12 (vgl. Erwägung Ziff. 2.2.) ist die ordentliche Parteientschädigung in Anwendung von § 4 Abs. 1 und § 11 Abs. 2 und Abs. 3 AnwGebV auf Fr. 3'690.– resp. Fr. 3'990 (inkl. 8.1 % MwSt.) festzusetzen. Der Kläger, welcher total einen Betrag von Fr. 18'532.12 fordert, obsiegt im Umfang von Fr. 14'356.–, mithin im Umfang von 77 % seiner Forderung. Damit ist ihm in Anwendung von Art. 106 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO eine reduzierte Parteientschädigung in Höhe von Fr. 3'070.– (inkl. 8.1 % MwSt.) zuzusprechen.

10. Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid ist das Rechtsmittel der Berufung gegeben (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO), wobei die Berufungsfrist 30 Tage seit Zustellung des vorliegenden Entscheids beträgt (Art. 311 Abs. 1 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von Fr. 14'356.88 zu bezahlen.
2. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'070.– (inkl. 8.1 % MwSt.) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Bülach, 30. April 2025

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Der Ersatzrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. iur. S. Harisberger

MLaw N. Schwendimann