

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA220005-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender,
Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider und Oberrichter Dr. M. Kriech
sowie Gerichtsschreiber lic. iur. F. Rieke

Urteil vom 8. März 2022

in Sachen

A._____ GmbH,

Beklagte und Berufungsklägerin

gegen

B._____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am
Arbeitsgericht Bülach vom 22. Dezember 2021 (AH200007-C)**

Erwägungen:

1. a) Mit Urteil vom 22. Dezember 2021 entschied das Bezirksgericht Bülach (Vorinstanz) wie folgt (Urk. 59 = Urk. 62):

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 14'000.– (brutto) bzw. Fr. 11'876.20 (netto) nebst Zins zu 5% seit 29. Mai 2019 (Lohnersatz) sowie Fr. 14'000.– (Pönale) und Fr. 500.– (Kinderzulagen) zu bezahlen. Im Mehrbetrag (Zins zu 5% für den 28. Mai 2019) wird die Klage abgewiesen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Arbeitsbestätigung i.S.v. Art. 330a Abs. 2 OR, welche die Anstellungsdauer vom 1. September 2015 bis zum 31. Juli 2019 enthält, aus- und zuzustellen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 6'580.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. [Rechtsmittelbelehrung: Berufung, Frist 30 Tage]

b) Hiergegen erhob die Beklagte, vertreten durch C.____ (Urk. 63), am 7. Februar 2022 (Postaufgabe) fristgerecht (vgl. Urk. 60: Zustellung am 6. Januar 2022) Berufung und stellte den Berufungsantrag (Urk. 61 S. 2):

"Das Urteil vom 22. Dezember 2021 sei aufzuheben und das Rechtsbegehren des Klägers abzuweisen.

Einzig Punkt 3 des Rechtsbegehrens, eine Zustellung einer Arbeitsbestätigung mit der effektiven Anstellungsdauer wird akzeptiert."

c) Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen. Da sich die Berufung sogleich als unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Berufungsantwort der Gegenpartei verzichtet werden (vgl. Art. 312 Abs. 1 ZPO).

2. Am 4. März 2022 reichte die Klägerin ein Gesuch um Sicherstellung ihrer Parteientschädigung für das Beschwerdeverfahren ein (Urk. 65). Dasselbe wird mit dem heutigen Endentscheid im Beschwerdeverfahren obsolet.

3. a) Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung ist begründet einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Zu dieser Begründungsanforderung gehört, dass in der Berufungsschrift dargelegt werden

muss, weshalb der vorinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten unrichtig sein soll; die Berufung muss sich demgemäss mit den Entscheidungsgründen der Vorinstanz im Einzelnen auseinandersetzen. Das Berufungsverfahren ist nicht einfach eine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens, sondern es dient der Überprüfung des angefochtenen Entscheids im Lichte von konkret dagegen vorgebrachten Beanstandungen. Blosser pauschaler Verweise auf bei der Vorinstanz eingereichte Rechtsschriften oder eine blosser neuerliche Darstellung der Sach- und Rechtslage aus eigener Sicht genügen nicht. Das Obergericht hat sodann die geltend gemachten Punkte frei und unbeschränkt zu überprüfen; es muss dagegen den angefochtenen Entscheid – offensichtliche Mängel vorbehalten – nicht von sich aus auf weitere Mängel untersuchen (vgl. zum Ganzen BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGE 142 III 413 E. 2.2.4; Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO-Kommentar, Art. 311 N 36).

Im Berufungsverfahren sind sodann neue Tatsachenvorbringen und Beweismittel nur noch dann zulässig, wenn sie (kumulativ) ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Dies gilt auch für Verfahren unter eingeschränktem Untersuchungsgrundsatz, wie vorliegend (Art. 247 Abs. 2 lit. b ZPO; BGE 138 III 625 E. 2.2).

b) Die Vorinstanz erwog im Wesentlichen, es sei unstrittig, dass der Kläger von der Beklagten am 28. Mai 2019 fristlos entlassen worden sei und dass es am Abend zuvor zu einem Treffen mit Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten gekommen sei. Die Beklagte berufe sich zur Begründung der fristlosen Entlassung einerseits auf den Verdacht, dass der Kläger Geld unterschlagen habe, indem er von den Chauffeuren eingezogenes Bargeld nicht abgeliefert habe, und andererseits auf Drohungen des Klägers gegenüber ihrem Geschäftsführer am Treffen vom 27. Mai 2019. Der Kläger bestreite dies. Die Beweislast für den wichtigen Grund trage diejenige Partei, welche ihn geltend mache, mithin die Beklagte (Urk. 62 S. 5 Erwägung 4.1.1).

Für eine Veruntreuung durch den Kläger bestehe aufgrund der Akten kein Nachweis. Damit bleibe zu prüfen, ob eine zulässige fristlose Verdachtskündigung

vorliege. Zulässig wäre eine solche nur dann, wenn nach zumutbaren Abklärungen der Beklagten ein erheblicher Verdacht eines schweren Delikts bestehen bleiben würde. Die Beklagte habe trotz gerichtlicher Nachfrage nicht dargelegt, ob und welche Abklärungen sie vorgenommen haben wolle. Solche wären ihr aber ohne weiteres zumutbar gewesen, etwa durch Überprüfung des Kassabuchs mit den Tagesrapporten oder Befragung von weiteren Angestellten. Hinzu komme, dass der Geschäftsführer der Beklagten im Laufe seiner Parteibefragung den Grund für die fristlose Entlassung immer wieder anders angegeben habe. Insgesamt sei damit von einer unzulässigen Verdachtskündigung auszugehen (Urk. 62 S. 6-8 Erw. 4.1.2).

Zur Drohung habe die Beklagte behauptet, der Kläger habe in Anwesenheit von Zeugen gegenüber ihrem Geschäftsführer gedroht, die Beklagte kaputt zu machen; sie würde noch sehen, wozu er (der Kläger) fähig sei. Der Kläger bestreite dies; die Beklagte habe ihm gekündigt, weil er verlangt habe, die Mitarbeiter bei den Sozialversicherungen anzumelden. Als Beweis für ihre Behauptungen habe die Beklagte das Kündigungsschreiben vom 28. Mai 2019, drei Zeugenaussagen, deren Bestätigungsschreiben von Ende Juni 2020 sowie ihre Parteibefragung offeriert. Das Kündigungsschreiben vom 28. Mai 2019 sei vom Geschäftsführer der Beklagten verfasst worden, womit es sich insoweit um eine bloße Parteibehauptung handle. Die drei offerierten Zeugen würden in ihrem Schreiben von Ende Juni 2020 zwar bestätigen, miterlebt zu haben, wie der Kläger unmissverständliche Drohungen gegen den Geschäftsführer der Beklagten, dessen Familie und die Beklagte ausgesprochen habe. In den durchgeführten Zeugeneinvernahmen habe jedoch keiner der drei Zeugen bestätigen können, was diese im Schreiben von Ende Juni 2020 bestätigt hätten; wohl sei es am Abend des 27. Mai 2019 zu einer Auseinandersetzung gekommen, jedoch hätten die Zeugen weder den Wortlaut der angeblich ausgesprochenen Drohungen noch die Frage, ob überhaupt Drohungen seitens des Klägers ausgesprochen worden seien, bestätigt. Insgesamt würden damit erhebliche Zweifel an der Sachdarstellung der Beklagten verbleiben. Daran würden auch die Aussagen von deren Geschäftsführer in der Parteibefragung nichts ändern (Urk. 62 S. 8-12 Erw. 4.1.3).

Insgesamt gelinge es der Beklagten somit nicht, das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die fristlose Kündigung vom 28. Mai 2019 nachzuweisen. Diese erweise sich daher als ungerechtfertigt (Urk. 62 S. 12 Erw. 4.1.4).

Das Quantitativ der von der Vorinstanz sodann festgesetzten Lohnansprüche des Klägers und der Pönale samt Verzugszins ist im Berufungsverfahren nicht umstritten, weshalb auf eine Wiedergabe der entsprechenden Erwägungen (Urk. 62 S. 12 ff.) verzichtet werden kann.

c) Die Beklagte macht in ihrer Berufung im Wesentlichen geltend, Diebstahl sowie Drohung seien sehr wohl schwere Verfehlungen, vor allem da der Kläger die alleinige Obhut über die Finanzen gehabt habe und so jederzeit das Kassenbuch ändern und zu seinem Vorteil habe manipulieren können. Am 27. Mai 2019 habe die Beklagte vom Kläger eine Stellungnahme verlangt, der Kläger habe jedoch kein Interesse gehabt und es sei ein Wortgefecht entstanden, das mit einer eindeutigen Drohung geendet habe. Mit dem Kläger habe es schon mehrere Male zuvor Auseinandersetzungen gegeben; der Kläger sei mit den Geldern der Beklagten sehr locker umgegangen. Die einvernommenen Zeugen seien vom Kläger zuvor telefonisch kontaktiert worden. Der Inhalt des Gesprächs sei nicht bekannt, doch sei davon auszugehen, dass es im Sinne des Klägers gewesen sei; es könnten Drohungen des Klägers gewesen sein. Dem Kläger gehe es nur um eine finanzielle Bereicherung (Urk. 61).

d) Damit stellt die Beklagte den dargelegten vorinstanzlichen Erwägungen in ihrer Berufung im Wesentlichen lediglich eine eigene Sicht der Sach- und Rechtslage entgegen, konkrete Beanstandungen derselben werden jedoch nicht vorgebracht. Die Schlussfolgerungen der Vorinstanz – eine fristlose Verdachtskündigung scheitere an der Voraussetzung ausreichender Abklärungshandlungen der Beklagten und eine fristlose Kündigung aufgrund Drohung daran, dass Drohungen durch den Kläger nicht rechtsgenügend bewiesen seien (Urk. 62 S. 12) – werden nicht in Frage gestellt, womit es bei diesen bleibt.

Bloss ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das Vorbringen, die Zeugen könnten durch vorgängige telefonische Kontaktierung beeinflusst worden sein, der

Beklagten nicht hilft. Vorab stellt dies letztlich lediglich eine Vermutung dar. Vor allem aber hätten diese Zeugen zugunsten der Beklagten Beweis erbringen sollen, womit eine durch Beeinflussung bewirkte verminderte Beweiskraft der Zeu- genaussagen diesen Beweis erst recht nicht erbringen könnte.

e) Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen und das angefochte- ne Urteil zu bestätigen (Art. 318 Abs. 1 lit. a ZPO).

4. a) Das Berufungsverfahren beschlägt eine arbeitsrechtliche Streitig- keit mit einem Streitwert von Fr. 29'000.-- (Urk. 62 S. 19). Das Berufungsverfah- ren ist demgemäss kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

b) Für das Berufungsverfahren sind keine Parteientschädigungen zuzu- sprechen, der Beklagten zufolge ihres Unterliegens, dem Kläger mangels relevan- ter Umtriebe (Art. 106 Abs. 1, Art. 95 Abs. 3 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten wird abgewiesen und das Urteil des Einzel- gerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Bülach vom 22. Dezember 2021 wird bestätigt.
2. Das Berufungsverfahren ist kostenlos.
3. Für das Berufungsverfahren werden keine Parteientschädigungen zuge- sprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Dop- pels von Urk. 61, und an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die vorinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmit- telfrist an die Vorinstanz zurück.

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. 29'000.--.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 8. März 2022

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. A. Huizinga

lic. iur. F. Rieke

versandt am:
Im