Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.67/2003 /rnd

Urteil vom 5. Mai 2003
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichter Walter, Bundesrichterin Klett,
Bundesrichter Nyffeler, Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
A._____,
Klägerin und Berufungsklägerin, vertreten durch
Rechtsanwältin Regula Mullis Tönz, Postfach 612,
8708 Männedorf,

gegen

X._____ AG,
Beklagte und Berufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Franz Breitenmoser, Asylstrasse 39, 8032 Zürich.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Berufung gegen den Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich II. Zivilkammer vom 10. Januar 2003.

Sachverhalt:
A.
Bei der X._____ AG (Beklagte) handelt es sich um eine Ein-Frau-AG, die ein Treuhandbüro betreibt. Einzige Aktionärin und Verwaltungsrätin ist B._____, die auch die Geschäfte führt. A._____ (Klägerin) war seit dem 1. November 1999 bei der Beklagten in Teilzeit angestellt. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis auf den 30. Juni 2001. Am 25. Mai 2001 wurde sie von der Beklagten fristlos entlassen. Zur Begründung führte die Beklagte an, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht zumutbar, weil die Klägerin ein Verhältnis mit dem Ehemann von B._____ unterhalte.
B.
Am 19. November 2001 belangte die Klägerin die Beklagte beim Einzelrichter im ordentlichen Verfahren des Bezirks Winterthur unter anderem auf Bezahlung von Fr. 17'309.05. Der Einzelrichter hiess die Klage am 9. August 2002 teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, der Klägerin insgesamt Fr. 7'789.65 brutto als Lohnersatz, Überstunden- und Ferienentschädigung sowie Fr. 4'760.– netto als Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR nebst Zins zu bezahlen. Im Übrigen wies er die Klage ab.

Auf kantonalrechtliche Berufung der Beklagten hin reduzierte das Obergericht des Kantons Zürich den zugesprochenen Betrag mit Beschluss vom 10. Januar 2003 auf Fr. 6'906.20 brutto zuzüglich Zins. Es verneinte einen Anspruch auf Ferienentschädigung und auf Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR.
C.
Die Klägerin führt gegen diesen Entscheid eidgenössische Berufung mit dem Antrag, ihr seien Fr. 12'549.65 zuzusprechen. Die Beklagte schliesst auf Abweisung des Rechtsmittels.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Die Vorinstanz entschied, dass es der Beklagten nicht mehr zumutbar war, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen, weil die Klägerin mit dem Ehemann der Geschäftsführerin ein Verhältnis habe. Darin liege ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR und die fristlose Entlassung sei deshalb rechtmässig. Weil aber der Grund nicht in einer Vertragsverletzung der Klägerin liege, habe das Gericht die vermögensrechtlichen Folgen gemäss Art. 337b Abs. 2 OR unter Würdigung aller Umstände nach Ermessen festzusetzen. Es verpflichtete die Beklagte demgemäss, die Klägerin wirtschaftlich so zu stellen, wie sie stünde, wenn das Arbeitsverhältnis unter sofortiger Freistellung ordentlich gekündigt worden wäre. Die Klägerin sieht darin eine falsche Auslegung von Art. 337 OR und von Art. 337c Abs. 1 und 3 OR.
2.
Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht im Berufungsverfahren grundsätzlich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgewichen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Ausserdem greift das Bundesgericht in Ermessensentscheide ein, falls sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 127 III 153 E. 1a S. 155, 351 E. 4a S. 354; 122 III 262 E. 2a/bb).
2.1 Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Die dafür geltend gemachten Vorkommnisse müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Anderseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 127 III 153 E. 1a, 310 E. 3, 351 E. 4a S. 353 f.; 117 II 560 E. 3b S. 562; 116 II 145 E. 6a S. 150, je mit Hinweisen).
2.2 In aller Regel liegt der wichtige Grund in einer Vertragsverletzung der gekündigten Partei. Lehre (Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 24 zu Art. 337 OR; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, N. 7b zu Art. 337 OR; Alexandre Berenstein/Pascal Mahon, Labour Law in Switzerland, Bern 2001, Rz. 393) und Rechtsprechung (BGE 114 II 279 E. 2d/cc S. 284) sind sich aber weitgehend einig, dass auch objektive Gründe eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Vereinzelte Stimmen in der Lehre scheinen dies immerhin abzulehnen, weil sie befürchten, dass so das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer übertragen werde (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. Aufl., Zürich 1992, N. 6 zu Art. 337 OR). Sie verkennen indessen, dass Art. 337 Abs. 2 OR den wichtigen Grund umschreibt, ohne eine Vertragsverletzung oder gar ein Verschulden einer Partei vorauszusetzen. Würde für eine fristlose Vertragsauflösung eine Vertragsverletzung vorausgesetzt, wäre zudem die Bestimmung von Art. 337b Abs. 2 OR, welche die vermögensrechtlichen Folgen der gerechtfertigten fristlosen Vertragsauflösung aus anderen Gründen als einer Vertragsverletzung regelt, sinnlos. Auch von den Parteien nicht zu verantwortende und nicht erwartete Ereignisse oder
Umstände können ausnahmsweise eine ausserordentliche Vertragsbeendigung rechtfertigen, wenn sie die wesentlichen Grundlagen der vertraglichen Bindung derart erschüttern, dass eine Fortsetzung der vertraglichen Beziehung subjektiv und objektiv als nicht zumutbar erscheint. Die ausserordentliche Vertragsauflösung nach Art. 337 OR konkretisiert damit die clausula rebus sic stantibus (Berenstein/Mahon, a.a.O., Rz. 392 mit Hinweis auf BGE 101 Ia 545 E. 2c S. 548 f.). Objektiver Grund für eine fristlose Entlassung kann deshalb ein Ereignis sein, mit dem die Parteien bei Vertragsbegründung weder rechnen konnten noch rechnen mussten (vgl. BGE 127 III 300 E. 5b mit Hinweisen). Insofern fallen der schlechte Geschäftsgang und weitere Umstände, deren Eintritt zu den jedem wirtschaftlichen Unternehmen inhärenten Risiken gehört, ausser Betracht. Überdies ist auch bei den objektiven Gründen grosse Zurückhaltung zu üben. Mit dem Begriff der Zumutbarkeit in Art. 337 OR verweist das Gesetz auf ein wertendes Kriterium. Es genügt nicht, dass die Fortsetzung des Vertrages

bloss der kündigenden Partei unerträglich ist. Vielmehr muss diese Einschätzung auch von einem objektiven Standpunkt aus als angemessen erscheinen.
3.
3.1 Die Vorinstanz ist richtigerweise davon ausgegangen, dass ein Arbeitnehmer keine Vertragsverletzung begeht, indem er eine Liebesbeziehung zum Lebenspartner seiner Arbeitgeberin aufnimmt. Ein solches Verhalten verstösst insbesondere nicht gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht. Trotzdem kann es unter Umständen einen wichtigen Grund für eine ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen, namentlich wenn die Betriebsstätte sich in der Wohnung der Arbeitgeberin befindet. Es liegt auf der Hand, dass ein entsprechender Vorfall nicht unter das Betriebsrisiko fällt, das grundsätzlich ausschliesslich vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Zweck einer fristlosen Entlassung ist es allerdings nicht, ein bestimmtes Verhalten zu sanktionieren und der Arbeitgeberin eine Satisfaktion zu verschaffen. Insbesondere wenn wie hier im zur Vertragsauflösung führenden Vorfall keine Vertragsverletzung liegt, kann sie nur den Zweck verfolgen, eine objektiv nicht mehr tragbare Situation zu beenden. Ob eine solche vorliegt und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nicht mehr als zumutbar erscheint, hängt von den Umständen des konkreten Einzelfalls ab. Der Vorfall allein genügt unabhängig von den konkreten Gegebenheiten regelmässig nicht, um eine fristlose Entlassung als ultima ratio zu rechtfertigen. Vielmehr muss eine Situation vorliegen, die auch objektiv unhaltbar geworden ist. Mit Blick auf den Ausnahmecharakter der ausserordentlichen Vertragsauflösung muss im konkreten Einzelfall nachgewiesen sein, dass der Vorfall subjektiv das Vertrauensverhältnis tatsächlich schwer gestört hat und objektiv so schwer wiegt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht zumutbar erscheint. Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen, genügt
doch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dafür nicht einmal jedes strafbare Verhalten am Arbeitsplatz (Urteil 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002, E. 5, mit Hinweisen auf BGE 127 III 351 E. 4b/dd; 124 III 25 E. 3a und b; 121 III 467 E. 5b; 116 II 145 E. 6b; Urteil 4C.103/1999 vom 9. August 1999, E. 1, publ. in: Pra 89/2000 Nr. 11 S. 56 ff.).
3.2 Vorliegend hat sich kein Vorfall ereignet, der die geforderte Schwere aufweist. Bei der Arbeitgeberin handelt es sich hier um eine juristische Person. Insofern liegt denn auch kein Verhältnis mit dem Ehemann der Arbeitgeberin vor. Dieses betrifft vielmehr den Ehemann ihrer Geschäftsführerin und einzigen Verwaltungsrätin, die gleichzeitig auch die an der Arbeitgeberin wirtschaftlich berechtigte ist. Selbst wenn es sich bei der Arbeitgeberin um eine Ein-Frau-Aktiengesellschaft handelt, muss sie sich ihre rechtliche Selbständigkeit grundsätzlich entgegenhalten lassen. Der Fall ist nicht gleich zu werten, wie wenn die Beziehung den Ehemann der Arbeitgeberin selber beträfe. Immerhin lässt sich nicht ausschliessen, dass auch ein Verhältnis mit dem Ehemann der Geschäftsführerin das Arbeitsverhältnis derart vergiften kann, dass sich eine ausserordentliche Vertragsauflösung rechtfertigt.

Davon kann hier indessen nicht ausgegangen werden. Nach den tatsächlichen Feststellungen im kantonalen Verfahren war die Ehe zwischen der Geschäftsführerin und ihrem Ehemann schon vor der Aufnahme der Liebesbeziehung zwischen der Klägerin und dem Ehemann zerrüttet und lebten die Ehegatten schon vorher getrennt. Im Weiteren hätte das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung ohnehin nur noch einen Monat fortgedauert. Unter diesen Umständen kann der Ansicht der Vorinstanz nicht gefolgt werden, dass im Verhältnis zwischen der Klägerin und dem Ehemann der Geschäftsführerin ein wichtiger Grund für eine sofortige Vertragsauflösung liegt, selbst wenn der Arbeitsplatz der Klägerin sich im Wohnhaus der Geschäftsführerin befand. Die Vorinstanz hat die fristlose Entlassung der Klägerin daher zu Unrecht als rechtmässig beurteilt.
4.
Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne hinreichenden Grund fristlos, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Dem ungerechtfertigt fristlos Entlassenen ist mit anderen Worten das positive Vertragsinteresse zu ersetzen. Überdies kann das Gericht den Arbeitgeber zu einer Strafzahlung von maximal sechs Monatslöhnen verurteilen (Art. 337c Abs. 3 OR).
4.1 Ohne die am 25. Mai 2001 ausgesprochene fristlose Entlassung hätte das Arbeitsverhältnis noch bis Ende Juni 2001 angedauert. Die Klägerin hat somit Anspruch auf den Lohn für den Monat Juni im Betrag von Fr.

4'760.– sowie den entsprechenden Anteil des 13. Monatslohns in der Höhe von Fr. 396.65. Diese beiden Beträge sind von der Vorinstanz zugesprochen worden und nicht mehr streitig.
4.2 Die Klägerin beanstandet, dass die Vorinstanz ihr für die verbleibenden vier Tage Ferien keine Entschädigung zugesprochen hat. Die Vorinstanz hat insoweit entschieden, dass dieser Anspruch konsumiert sei; die Klägerin habe noch Lohn für den Monat Juni erhalten und es sei ihr unabhängig von der fristlosen Entlassung zumutbar gewesen, ihre restlichen Ferien bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2001 einzuplanen, nachdem sie selber auf diesen Termin gekündigt hatte. Die Klägerin sieht darin eine Verletzung von Bundesrecht, weil das Arbeitsverhältnis mit der fristlosen Entlassung in tatsächlicher und rechtlicher Beziehung beendet gewesen sei. Die Ferien hätten deshalb im Monat Juni gar nicht mehr bezogen werden können.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind die dem Arbeitnehmer zustehenden Ferien nach der Beendigung der Arbeitsleistung infolge fristloser Entlassung grundsätzlich zu kompensieren. Eine Anweisung zum Ferienbezug durch den ehemaligen Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Eine solche wäre auch gar nicht möglich, weil mit der fristlosen Entlassung das Arbeitsverhältnis endet und damit auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers dahinfällt (BGE 128 III 271 E. 4a/bb S. 282 mit Hinweisen). Es wäre indessen dogmatisch überspannt, daraus den Schluss zu ziehen, eine Verrechnung mit der durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei gewordenen Zeit sei nicht möglich. Damit würde nämlich übersehen, dass sich der Arbeitnehmer nach Art. 337c Abs. 2 OR auf seinen Ersatzanspruch anrechnen lassen muss, was er durch den Wegfall der Arbeitspflicht erspart und was er anderweitig verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Diese Bestimmung konkretisiert den allgemeinen Grundsatz, dass der Geschädigte durch den Schadenersatz nicht bereichert werden soll (Überentschädigungsverbot) und überdies den Schaden im möglichen und zumutbaren Rahmen zu mindern hat (Schadenminderungspflicht). Dabei kann es nicht nur darum gehen, was der
Arbeitnehmer in Form von Geld erhalten oder gespart hat. Vielmehr muss er sich auch andere geldwerte Leistungen im genannten Umfang anrechnen lassen. Zu diesen Vorteilen gehört auch die Möglichkeit, Ferien tatsächlich zu beziehen (vgl. für den Fall einer Freistellung: BGE 128 III 271 E. 4a/bb S. 281 f.). Soweit ein Ferienanspruch tatsächlich noch besteht und der Bezug vom zeitlichen Rahmen her möglich ist, gebietet es die Schadenminderungspflicht, diese Ferien auch wirklich zu beziehen und dafür keine Geldforderung mehr zu stellen. Voraussetzung für eine Kompensation der Ferien ist entsprechend lediglich, dass dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bzw. der bestimmten Vertragsdauer ausreichend Zeit für den Bezug der Ferientage zur Verfügung steht, und zwar in der Regel mehr als zwei bis drei Monate (BGE 128 III 271 E. 4a/bb S. 282). Daran ist grundsätzlich festzuhalten. Es ist aber zu beachten, dass es sich bei der genannten Zeitspanne nur um ein Regelmass handelt, von dem ausnahmsweise abgewichen werden kann. Von daher kann sich eine Anrechnung ausnahmsweise auch bei weniger als zwei bis drei Monaten frei gewordener Zeit rechtfertigen, namentlich wenn der Arbeitnehmer bereits wieder über eine neue Stelle verfügt, so
dass er diesbezüglich keine weiteren, ihn am Feriengenuss hindernde Bemühungen unternehmen muss, und der Ferienanspruch nur wenige Tage beträgt.

Vorliegend betrug der restliche Ferienanspruch bloss vier Tage, die Klägerin hatte das Arbeitsverhältnis bereits vor ihrer Entlassung selber gekündigt und dieses hätte bis zur ordentlichen Beendigung noch einen guten Monat gedauert. Unter diesen Umständen ist es bundesrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz den Ferienanspruch als mit der durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei gewordenen Zeit abgegolten ansah. Sie hat daher den Anspruch auf Ferienentschädigung zu Recht abgewiesen.
4.3 Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten (BGE 123 III 391 E. 3c; 123 V 5 E. 2a; 121 III 64 E. 3c; 116 II 300 E. 5a, je mit Hinweisen). 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 eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3b/cc und 3c ; 121 III 64 E. 3c; 120 II 243; 119 II 157 E. 2b/c S. 161; 116 II 300, je mit Hinweisen). Die Höhe der Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemässem Ermessen auf Grund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c, je mit Hinweisen). In

aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet und nur in Ausnahmefällen kann davon abgesehen werden. Eine Entschädigung ist nur zu verweigern, wenn ausserordentliche Umstände
vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen (BGE 121 III 64 E. 3c; 120 II 243 E. 3e S. 247; 116 II 300 E. 5a; vgl. zum Ganzen auch JAR 2000 S. 235 ff.). Solche Umstände können insbesondere darin liegen, dass der Arbeitgeber schnell entscheiden musste und den Sachverhalt deshalb nicht vollständig kennen konnte (vgl. BGE 123 III 86 E. 2a; 99 II 308 E. 5a; 97 II 142 E. 2a S. 146, je mit Hinweisen). Insofern ist bei irrtümlichen Vorstellungen über den Sachverhalt eher von einer Strafzahlung abzusehen als bei einer falschen Wertung eines bestimmten Verhaltens (vgl. JAR 1995 S. 221 f.). Da es sich bei der Festsetzung der Entschädigung um einen Ermessensentscheid handelt, gelten für die Prüfungsmöglichkeiten des Bundesgerichts die bereits vorne (E. 2) aufgeführten Grundsätze.

Im vorliegenden Fall besteht entgegen der Eventualbegründung im angefochtenen Entscheid kein Grund, von einer Strafzahlung ausnahmsweise abzusehen. Die Beklagte hatte keinerlei Unsicherheit in tatsächlicher Hinsicht. Alle wesentlichen Sachverhaltselemente - Verhalten der Klägerin ausserhalb des Arbeitsbereiches, bestehende Trennung zwischen der Geschäftsführerin und ihrem Ehemann und kurze Restdauer des Arbeitsverhältnisses - waren ihr bekannt. Es geht nur darum, dass sie diese rechtlich falsch würdigte. Für die Klägerin stellte die fristlose Entlassung eine Einmischung in ihr Privatleben dar und musste sie deshalb verletzen. Von daher rechtfertigt es sich, der Klägerin gemäss dem erstinstanzlichen Urteil einen Monatslohn brutto als Entschädigung zuzusprechen. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialabgaben zu entrichten (BGE 123 V 5).
4.4 Der Klägerin stehen somit die bereits im angefochtenen Entscheid zugesprochenen Fr. 4'760.– (Lohn für Juni 2001), Fr. 396.65 (Anteil 13. Monatslohn) und Fr. 1'749.55 (Überstundenentschädigung) nebst Zins zu. Darüber hinaus sind ihr in teilweiser Gutheissung der Berufung Fr. 4'760.– als Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR nebst Zins zu 5% seit dem 1. Juni 2001 zuzusprechen.
5.
Die Klägerin obsiegt mit Ausnahme des Anspruchs auf Ferienentschädigung, der rund 15% des vor Bundesgericht noch streitigen Betrages ausmacht. Ihr ist daher eine reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 159 Abs. 1-3 OG). Eine Gerichtsgebühr ist mit Blick auf den Streitwert nicht geschuldet (Art. 343 Abs. 2 und 3 OR).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird teilweise gutgeheissen und der Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich vom 10. Januar 2003 wird aufgehoben.
2.
In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin folgende Beträge nebst 5% Zins seit dem 1. Juni 2001 zu bezahlen und die auf den mit „brutto" bezeichneten Beträgen geschuldeten Sozialabgaben zu entrichten:

- Lohn für Juni 2001: brutto Fr. 4'760.–
- 13. Monatslohn anteilmässig für Juni 2001: brutto Fr. 396.65
- Überstundenentschädigung: brutto Fr. 1'749.55
- Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR: netto Fr. 4'760.–.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.
4.
Die Beklagte hat der Klägerin für das bundesgerichtliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'600.– zu entrichten.
5.
Die Sache wird zur Neufestsetzung und Neuverteilung der Entschädigung im kantonalen Verfahren an die Vorinstanz zurückgewiesen.
6.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, II. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 5. Mai 2003
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: