Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.354/2005 /ruo

Urteil vom 8. Februar 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterinnen Klett, Rottenberg Liatowitsch,
Bundesrichter Nyffeler,
Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiber Luczak.

Parteien
A._____,
Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Felix Kuster,

gegen

B._____ AG,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Adriano Viganò,

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Kündigung,

Berufung gegen den Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 5. September 2005.

Sachverhalt:

A.
A._____ (Kläger) arbeitete seit dem 1. Oktober 2001 für die B._____ AG (Beklagte) als Versuchsmechaniker. Am 7. April 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis "ordentlich per 30. Juni 2003". Auf Verlangen des Klägers begründete sie am 2. Juni 2003 die Kündigung damit, dass sie für die Stelle des Klägers einen besser geeigneten Arbeitnehmer gefunden habe.

B.
Der Kläger, der an einer schweren Rauchallergie leidet, hatte bereits vor der Kündigung mit Klage vom 17. Februar 2003 beim Arbeitsgericht Zürich die Durchsetzung eines umfassenden Rauchverbotes in allen Räumen seiner Arbeitsumgebung verlangt. Nachdem ihm die Kündigung zugegangen war, änderte er mit Eingabe vom 17. Juni 2003 seine Begehren und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung gemäss Art. 336a OR im Umfang von Fr. 10'800.–, entsprechend zwei Monatslöhnen. Das Arbeitsgericht wies die Klage am 19. April 2005 ab. Gleich entschied auf Berufung des Klägers das Obergericht des Kantons Zürich mit Beschluss vom 5. September 2005.

C.
Der Kläger beantragt dem Bundesgericht mit eidgenössischer Berufung, den Beschluss des Obergerichts aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihm Fr. 10'800.– zu bezahlen. Eventuell sei die Sache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Die Beklagte stellt den Antrag, auf die Berufung nicht einzutreten,

eventuell diese abzuweisen und den angefochtenen Beschluss des Obergerichts zu bestätigen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.
Nach Art. 55 Abs. 1 lit. c OG ist in der Berufungsschrift kurz darzulegen, welche Bundesrechtssätze der angefochtene Entscheid verletzt und inwiefern er gegen sie verstösst. Unzulässig sind dagegen Rügen, die sich gegen die tatsächlichen Feststellungen und gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanz richten (BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106; 127 III 543 E. 2c S. 547, je mit Hinweisen), es sei denn, es werde zugleich ein offensichtliches Versehen, eine Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften (Art. 63 Abs. 2 OG) oder eine unvollständige Ermittlung des Sachverhaltes vorgeworfen (Art. 64 OG). Wer sich auf solche Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der letzten kantonalen Instanz beruft und den Sachverhalt gestützt darauf berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. d OG; BGE 115 II 484 E. 2a S. 485 f.). Diese Grundsätze gelten auch für die Berufungsantwort. Soweit die Parteien in ihre Ausführungen tatbeständliche Elemente, die in den Feststellungen der Vorinstanz keine Stütze finden, einfliessen lassen, ohne zugleich eine substantiierte Rüge im Sinne der genannten Ausnahmen zu erheben, sind sie damit nicht zu hören.

2.
Zu prüfen bleibt, ob die Vorinstanz gestützt auf die von ihr getroffenen tatsächlichen Feststellungen bundesrechtskonform davon ausgehen durfte, die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung sei nicht missbräuchlich.

2.1 Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (BGE 131 III 535 E. 4.1 S. 538; 127 III 86 E. 2a S. 88; 125 III 70 E. 2a S. 72). Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus. Es sind deshalb neben den in Art. 336 OR aufgeführten weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538; 125 III 70 E. 2a S. 72 mit Hinweisen). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538 mit Hinweis; 123 III 246 E. 3b S. 251).

2.2 Die Vorinstanz ging unter Hinweis auf die Erwägungen des Arbeitsgerichts davon aus, die Klageeinleitung vom Februar 2003 habe nicht den ausschlaggebenden und massgeblichen Grund der Kündigung dargestellt. Insoweit liegt Beweiswürdigung vor, welche das Bundesgericht im Berufungsverfahren nicht überprüft (BGE 127 III 73 E. 6a S. 81; 126 III 10 E. 2b S. 13; 119 II 84 E. 3 S. 85). Soweit der Kläger gestützt auf eine Aussage eines Personalverantwortlichen der Beklagten an der Hauptverhandlung geltend macht, es liege eine Rachekündigung vor, kritisiert er in unzulässiger Weise die Beweiswürdigung der Vorinstanz. Wenn er ausführt, die Aussage des Personalverantwortlichen werde nur vom Arbeitsgericht, nicht aber im angefochtenen Beschluss erwähnt, lässt er ausser Acht, dass die Vorinstanz durch Verweis die Erwägungen des Arbeitsgerichts zu ihren eigenen gemacht hat. Davon abgesehen wäre der angefochtene Entscheid nur zu beanstanden, wenn die Aussage des Personalverantwortlichen bei der Bildung der richterlichen Überzeugung auch implizit nicht einbezogen, also in den Akten unentdeckt geblieben oder vergessen worden wäre (BGE 101 Ib 220 E. 1 S. 222). Dass diese Voraussetzung für die Annahme eines offensichtlichen Versehens (Art. 63 Abs.
2 OG) gegeben ist, zeigt der Kläger nicht auf. Weshalb es gegen Bundesrecht verstossen soll, der nicht primär wegen der klageweisen Geltendmachung von Forderungen gegen die Arbeitgeberin ausgesprochenen Kündigung den Charakter einer Rachekündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR abzusprechen, legt der Kläger nicht dar und ist nicht ersichtlich. Insoweit hält das angefochtene Urteil daher vor Bundesrecht stand.

2.3 Wie die kantonalen Gerichte zutreffend erkannten, läge dagegen eine nach Art. 336 OR verpönte Treuwidrigkeit vor, wenn die zahlreichen krankheitsbedingten Absenzen des Klägers, welche die Beklagte schliesslich

zur Kündigung bewogen, der Unterlassung einer Fürsorgepflicht zuzuschreiben wären, denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs (BGE 125 III 70 E. 2a S. 73). Im Folgenden ist daher zu prüfen, ob die Beklagte ihren Fürsorgepflichten hinreichend nachgekommen ist.

3.
Die Vorinstanz ging davon aus, die Beklagte habe die ihr im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zumutbaren Massnahmen zum Schutz des Klägers vor Rauchimmissionen ergriffen.

3.1 Das Arbeitsgericht, dessen Erwägungen die Vorinstanz wiederum durch Verweis übernimmt, erachtete es als erwiesen, dass die Rauchimmissionen im Betrieb der Beklagten den Kläger nicht bloss belästigt, sondern diesem Beschwerden und dadurch verschiedentlich dessen Arbeitsunfähigkeit verursacht hätten. Indessen sei die Beklagte dafür besorgt gewesen, dass sowohl am Arbeitsplatz des Klägers, einem Labor, bestehend aus zwei Werkstätten und Büroarbeitsplätzen eine Etage tiefer als die übrigen Geschäftsräume der Beklagten, als auch in der Toilette und in den weiteren Räumlichkeiten, die der Kläger für die Verrichtung seiner Arbeit aufzusuchen hatte (Kopierraum und Küche sowie Sitzungszimmer während den Sitzungen, alle in der oberen Etage), nicht geraucht werden durfte. Damit habe die Beklagte die ihr zumutbaren Massnahmen ergriffen, auch wenn das Rauchen im Lager, im Aufenthaltsraum, in den Gängen und im Sitzungszimmer, wenn keine Sitzungen stattfanden, gestattet blieb. Dass das Sitzungszimmer sowie die Gänge und das Lager rauchbelastet waren, hat die Beklagte nicht bestritten.

3.2 Nach Auffassung der Vorinstanz ist die Beklagte damit ihrer Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11; ArG) und Art. 19 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Gesundheitsvorsorge; SR 822.113; ArGV 3) hinreichend nachgekommen. Die langen Absenzen des Klägers seien nicht auf Untätigkeit der Beklagten beim Nichtraucherschutz, sondern auf dessen Allergie zurückzuführen.

4.
Der Kläger wirft der Vorinstanz eine Verletzung von Art. 328 OR in Verbindung mit Art. 6 ArG und Art. 19 ArGV 3 vor. Soweit er aber zur Begründung anführt, er habe sich regelmässig mehrere Stunden im Lager aufhalten müssen, um die dort befindlichen Testgeräte zu kontrollieren, stellt er Behauptungen auf, die in den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz keine Stütze finden, ohne gleichzeitig eine substanziierte Rüge mit Aktenhinweisen zu erheben, die dem Bundesgericht eine Ergänzung des Sachverhalts in tatsächlicher Hinsicht erlauben würde (BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106; 115 II 484 E. 2a S. 485 f.). Dasselbe gilt für sein Vorbringen, er habe sich aus arbeitstechnischen Gründen täglich in die obere Etage begeben müssen. Gestützt auf die Feststellungen im angefochtenen Entscheid ist nicht davon auszugehen, dass der Kläger der Rauchbelastung dieser Räumlichkeiten ausgesetzt war. Zu klären ist somit einzig, ob von der Beklagten verlangt werden kann, neben den von ihr bereits ergriffenen Massnahmen zusätzlich für Rauchfreiheit der Gänge und ein permanentes Rauchverbot im Sitzungsraum besorgt zu sein.

5.
5.1 Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 328 Abs. 1 OR verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers (Art. 321a OR; Rehbinder, Berner Kommentar, N. 1 f. zu Art. 328 OR; Vischer, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht VII/4, 3. Auflage, S. 168).

5.2 Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit sie ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden können (Art. 328 Abs. 2 OR). Art. 328 Abs. 2 OR bezieht sich jedoch nicht nur auf Massnahmen zum Schutz vor Berufsunfällen, sondern ganz allgemein vor

Gesundheitsschädigungen, die sich aus der Berufsausübung ergeben können (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, N. 14 zu Art. 328 OR, S. 124; Wyler, Droit du travail, S. 217 und 221 f.). Zu diesem Schutz hat der Arbeitgeber die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen. Dazu gehört die Pflicht, für eine einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen, so dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet sind. Seine Pflicht erstreckt sich aber auch auf andere Räume, mit denen der Arbeitnehmer in Berührung kommt, z.B. Zugänge zur Arbeitsstätte, Treppen, Stege, Notausgänge, Aufzüge, Höfe, Korridore, Pausen-, Wasch-, Bade- und Ankleideräume,
Toiletten, Küche etc. (Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 16 zu Art. 328 OR).

5.3 Aus dieser allgemeinen Fürsorgepflicht wurde bereits vor Einführung spezifischer Vorschriften zum Schutze vor Passivrauchen in der Lehre abgeleitet, Arbeitnehmer, welche die nicht mehr bestreitbare Gesundheitsschädigung durch Passivrauchen nicht auf sich nehmen wollten, hätten aus Art. 328 OR gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch, dass dieser sie auch dann durch ein Rauchverbot im Betrieb schützt, wenn ein solches aus betrieblichen Gründen nicht erforderlich ist (Rehbinder, a.a.O., N. 7 zu Art. 328 OR, mit Hinweisen; Erich Janutin, Gesundheit im Arbeitsrecht, Diss. Zürich 1991, S. 181).

5.4 Mit der nunmehr geltenden Fassung von Art. 328 OR erfolgte eine Angleichung an die entsprechenden Bestimmungen des öffentlichen Rechts (insbesondere Art. 6 Abs. 1 ArG, aber auch Art. 82 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung [UVG; SR 832.20], wonach ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen zu ergreifen). Darin wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich im Grunde um eine einheitliche Pflicht handelt (Staehelin, a.a.O., N. 15 zu Art. 328 OR mit Hinweis). Art. 6 Abs. 1 ArG und der gestützt darauf erlassene Art. 19 ArGV 3 können daher, sofern das Arbeitsverhältnis nicht dem Arbeitsgesetz untersteht und dessen Bestimmungen daher im Rahmen von Art. 342 Abs. 2 OR nicht direkt Anwendung finden, zur Konkretisierung von Art. 328 Abs. 2 OR herangezogen werden.
5.4.1 Nach Art. 19 ArGV 3 hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass die Nichtraucher nicht durch das Rauchen anderer Personen belästigt werden. Wie der Titel "Nichtraucherschutz" anzeigt, sollen mit dieser Bestimmung Nichtraucher und Nichtraucherinnen vor Belästigungen durch Passivrauchen bewahrt werden. Das Arbeitsgericht hob zutreffend hervor, der Schutzbereich umfasse auch die subjektive Empfindung der Belästigung und damit mehr als die blosse Gesundheit und das entsprechende Risiko.
5.4.2 Der Bereich, wo Rauchen erlaubt ist, ist unter Berücksichtigung der Lüftungs- und Belüftungsmöglichkeiten so anzuordnen, dass der Rauch ohne Belästigung für Nichtraucher und Nichtraucherinnen abgezogen werden kann. Auf Verlangen betroffener nichtrauchender Arbeitnehmer ist unter Umständen ein geeignetes Rauchverbot zu erlassen (vgl. Tobias Jaag/Markus Rüssli, Schutz vor Passivrauchen: verfassungsrechtliche Aspekte, in: AJP 2006 S. 21 ff., S. 22; Seco, Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, 319-1).
5.4.3 Die Schutzmassnahmen des Arbeitgebers sollen den Betriebsablauf und das Arbeitsklima im Betrieb nicht beeinträchtigen und keine Diskriminierung der Raucherinnen und Raucher darstellen. Die Verhängung eines Rauchverbots ist aber stets zulässig, sofern es der Betriebssicherheit oder dem Schutz des Nichtrauchers dient (Roger Baumberger, Rauchen am Arbeitsplatz, Diss. Zürich, Bern 2002, S. 93 und S. 114 mit Hinweisen).
5.4.4 Die Voraussetzungen für die öffentlichrechtliche Anordnung von Massnahmen zum Schutze des Arbeitnehmers sind analog den privatrechtlichen geregelt: Für die Anordnung entsprechender Massnahmen muss ein praktisches Bedürfnis bestehen, sie müssen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen und angesichts der Eigenheit des Betriebes verhältnismässig sein. Ob die letztgenannte Voraussetzung gegeben ist, beurteilt sich nach Art und Grösse des Betriebes einerseits und dem Ausmass der Risiken andererseits. Die auferlegten Massnahmen müssen für den Betrieb wirtschaftlich tragbar sein und deren Kosten in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Wirksamkeit stehen, wobei aber dem Gesundheitsschutz stets erste Priorität zukommt (Scheidegger/Pitteloud, in: Geiser/von Kaenel/Wyler, Arbeitsgesetz, N. 15 und 19 zu Art. 6 ArG).
5.4.5 Soweit die öffentlichrechtlichen Bestimmungen auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind und dem Arbeitnehmer konkrete Schutzrechte gewähren, die Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein könnten, begründen sie für den Arbeitnehmer nach Art. 342 Abs. 2 OR einen zivilrechtlichen Anspruch. Ein Teil der Lehre leitet aus dem beidseitig zwingenden Charakter (Art. 361 OR) von Art. 342 Abs. 2 OR ab, zu Lasten des Arbeitgebers könnten im Anwendungsbereich der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen keine weitergehenden Schutzmassnahmen vereinbart oder aus Art. 328 Abs. 2 OR abgeleitet werden (Rehbinder, a.a.O., N. 18 zu Art. 328 OR;

Rehbinder/Portmann, a.a.O., 3. Aufl., N. 9 und 10 zu Art. 328 OR). Indessen umfasst Art. 342 Abs. 2 OR nach seinem Wortlaut nicht nur dem Arbeitgeber, sondern auch dem Arbeitnehmer auferlegte öffentlich-rechtliche Pflichten. Durch die beidseitig zwingende Ausgestaltung wird lediglich sichergestellt, dass auch der Arbeitgeber allfälligen öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers Nachachtung verschaffen kann. Damit ist mit Blick auf den mit den öffentlich-rechtlichen Normen verfolgten Zweck durchaus vereinbar, dass sich der Arbeitgeber zu Schutzmassnahmen verpflichtet, die über die öffentlich-
rechtlichen Schutzvorschriften hinausgehen. Ebenso ist nicht auszuschliessen dass Art. 328 Abs. 2 OR zu einem weiterreichenden Schutz als das öffentliche Recht verpflichtet (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., N. 6 zu Art. 328 OR; Staehelin, a.a.O., N. 52 zu Art. 328 OR).

5.5 Zu beachten ist, dass im zu beurteilenden Fall weder der allgemeine Schutz vor dem Passivrauchen (vgl. hiezu Tobias Jaag/Markus Rüssli, a.a.O., S. 21 ff.) noch der generelle Schutz des Arbeitnehmers vor der Belästigung durch Tabakrauch (vgl. hiezu Art. 19 ArGV 3; Seco, Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, 319-1) zur Debatte steht. Es geht vielmehr darum, den voraussehbaren Ausbruch der Rauchallergie und damit den Eintritt einer Gesundheitsschädigung des gegen Rauch allergischen Arbeitnehmers zu verhüten. In diesem Zusammenhang können weitergehende Massnahmen gerechtfertigt erscheinen als in Bezug auf den Schutz "gewöhnlicher" Nichtraucher (Werner Stocker, Hat der Nichtraucher überhaupt "Rechte"?, in BJM 1980 S. 169 ff., S. 170; Roger Baumberger, a.a.O., S. 114 mit Hinweisen; vgl. auch Jochen Lessmann, Rauchverbote am Arbeitsplatz, Stuttgart 1991, S. 292; Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 6. Auflage, München 2006, N. 20 zu § 618 BGB mit weiteren Hinweisen).

6.
Nach dem Gesagten ist massgeblich, ob das zum Schutze des Klägers Notwendige nach dem Stand der Technik realisierbar und der Beklagten unter Berücksichtigung der gesamten Umstände billigerweise zumutbar war.

6.1 Diese Rechtslage hat die Vorinstanz verkannt, indem sie annahm, die Beklagte sei mit den angeordneten Rauchverboten ihrer Fürsorgepflicht hinlänglich nachgekommen, obwohl feststeht, dass der Kläger als Allergiker wegen der verbleibenden Rauchimmissionen gesundheitlich derart beeinträchtigt war, dass er verschiedentlich der Arbeit fernbleiben musste. Das kann nur bedeuten, dass die getroffenen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers objektiv nicht genügten. Unter diesen Umständen ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht nicht schon deswegen ausgeschlossen, weil die Beklagte bereits vergleichsweise ausgedehnte Massnahmen zum Schutz des Klägers ergriffen hat. Ausschlaggebend ist vielmehr, ob mit zusätzlichen der Beklagten zumutbaren Massnahmen eine Beeinträchtigung der Gesundheit und damit der Arbeitsfähigkeit des Klägers hätte vermieden werden können.

6.2 Den tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Entscheid kann weder entnommen werden, ob die beantragten weiteren Rauchverbote für die Gänge und das Sitzungszimmer überhaupt geeignet gewesen wären, die durch Rauchimmissionen bedingten Absenzen abzuwenden, noch ob entsprechenden Rauchverboten gegebenenfalls technische, betriebliche oder wirtschaftliche Gründe entgegenstanden, die eine Durchsetzung der Rauchverbote unzumutbar erscheinen liessen.

6.3 Da die tatsächlichen Feststellungen keinen Aufschluss darüber geben, ob das zum Schutze des Arbeitnehmers Notwendige der Beklagten zumutbar gewesen wäre, lässt sich nicht beurteilen, ob die Vorinstanz mit ihrer Rechtsauffassung, die Beklagte habe "die ihr im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zumutbaren Massnahmen ergriffen", Bundesrecht verletzt. Der Beschluss der Vorinstanz ist daher in Gutheissung des Eventualantrags des Klägers aufzuheben und die Sache zur Ergänzung des Sachverhalts im Sinne der Erwägungen und zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen (Art. 64 Abs. 1 OG).

7.
Liegt der Streitwert - wie im vorliegenden Fall - unter Fr. 30'000.–, so sind keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 343 Abs. 3 OR). Da der Kläger mit seinem Eventualantrag durchdringt, hat ihm die Beklagte aber eine Parteientschädigung zu entrichten (BGE 115 II 30 E. 5c S. 42 mit Hinweis).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
In Gutheissung der Berufung wird der Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 5. September 2005 aufgehoben und die Sache zur Ergänzung des Sachverhalts und zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen.

2.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.

3.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 8. Februar 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: