Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 384/2014

Urteil vom 12. November 2014

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Klett, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Hohl, Kiss,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Verfahrensbeteiligte
A._____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Remo Baumann,
Beschwerdeführerin,

gegen

B._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Matthias Kessler,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Uri, Zivilrechtliche Abteilung, vom 2. April 2014.

Sachverhalt:

A.
B._____, geboren 1951, war seit 1. Januar 1999 bei der in U._____ domizilierten Firma A._____ AG als Key-Account-Manager angestellt. Am 11. Februar 2010 eröffnete die Arbeitgeberin ihm, sie beabsichtige eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit Kündigung vom 16. Februar 2010 wurde dieses unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist per Ende August 2010 aufgelöst und eine sofortige Freistellung angeordnet. Am 31. August 2010 opponierte B._____ mittels "Einsprache". Ab 9. März 2010 vollumfänglich krankgeschrieben,erhielt er zunächst während dreier Monate den vollen Lohn und im Anschluss bis zur maximalen 720-tägigen Ausschöpfung Krankentaggeldleistungen auf der Basis von 80 % des vormaligen Verdienstes.

B.

B.a. Am 16. Mai 2011 erhob B._____ beim Landgericht Uri Klage gegen die A._____ AG mit dem Rechtsbegehren, es sei ihm auf Grund missbräuchlicher Kündigung eine Pönalentschädigung in der Höhe von vier Monatsgehältern (einschliesslich Nebenpositionen) im Betrag von insgesamt Fr. 48'420.62 zu bezahlen. Ferner habe ihn seine ehemalige Arbeitgeberin mit ihrer Vorgehensweise um eine Übergangsrente gebracht,

sodass ihm als Schadensposten weitere Fr. 84'734.15 zustünden. Schliesslich sei ihm eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100 % - und nicht bloss 80 % - des vorherigen Verdienstes zu erbringen, woraus zusätzlich ein geschuldeter Betrag von Fr. 80'445.30 resultiere.
Das angerufene Gericht hiess die Klage mit Entscheid vom 30. August 2012 teilweise gut und verpflichtete die A._____ AG, B._____ eine Pönalentschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen im Betrag von gesamthaft Fr. 24'210.30 zuzüglich Zins zu 5 % ab dem 1. März 2011 auszurichten. Zudem seien dem Kläger aus Lohnfortzahlung während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Fr. 24'185.70 zuzüglich Zins zu 5 % ab dem 7. März 2012 zu bezahlen. Im Übrigen wies es die Klage ab. Die Gerichtskosten und Parteientschädigungen wurden im Verhältnis drei Viertel zu einem Viertel dem Kläger und der Beklagten auferlegt bzw. festgesetzt.

B.b. Die dagegen sowohl von B._____ wie auch von der A._____ AG eingereichten Berufungen wies das Obergericht des Kantons Uri in Bestätigung des angefochtenen Entscheids ab. Die Gerichtskosten wurden dem Ausgang des Verfahrens entsprechend je hälftig den Parteien auferlegt; die Parteikosten wurden wettgeschlagen (Entscheid vom 2. April 2014).

C.
Die A._____ AG (Beschwerdeführerin) führt Beschwerde in Zivilsachen und beantragt, in Aufhebung des obergerichtlichen Entscheids seien die Anträge gemäss Berufung vom 30. November 2012 gutzuheissen. Eventuell sei die Sache zu neuer Beurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen.
B._____ (Beschwerdegegner) liess mit Vernehmlassung vom 15. September 2014 auf Abweisung der Beschwerde schliessen, soweit darauf eingetreten werden könne. Die Vorinstanz verzichtete auf eine Stellungnahme zur Beschwerde.

Erwägungen:

1.
Der angefochtene Entscheid des Obergerichts des Kantons Uri ist ein verfahrensabschliessender Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 75 Abs. 1 BGG) über eine Forderung aus Arbeitsvertrag. Der Streitwert beträgt Fr. 213'600.10 (vgl. Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG), womit der für die Beschwerde in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten erforderliche Streitwert von Fr. 15'000.– erreicht ist (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG gerügt werden. Dabei soll auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingegangen und im Einzelnen aufgezeigt werden, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (vgl. BGE 134 II 244 E. 2.1 S. 245 f.). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten besteht eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 135 III 397 E. 1.5 S. 401). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG).
Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substanziiert aufzeigen, inwiefern die gerügten Feststellungen bzw. die Unterlassung von Feststellungen offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (vgl. BGE 136 II 508 E. 1.2 S. 511 f.; 133 II 249 E. 1.4.3 S. 254 f.; 133 III 350 E. 1.3 S. 351, 393 E. 7.1 S. 398, 462 E. 2.4 S. 466). Auf eine Kritik an den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz, die diesen Anforderungen nicht genügt, namentlich

auf rein appellatorische Kritik an der Beweiswürdigung, ist nicht einzutreten (BGE 133 II 249 E. 1.4.3 S. 254 f.).

3.
Die Beschwerdeführerin rügt zum einen die vorinstanzlich als missbräuchlich qualifizierte Kündigung.

3.1. Das Obergericht des Kantons Uri hat die Missbräuchlichkeit der am 11. bzw. 16. Februar 2010 auf Ende August 2010 ausgesprochenen Kündigung mit der Begründung bejaht, die Beschwerdeführerin hätte vorher mit dem Beschwerdegegner das Gespräch suchen und ihm eine letzte Chance bieten müssen, sein Verhalten zu ändern. Dies stelle Ausfluss ihrer arbeitgeberischen Fürsorgepflicht gegenüber einem Mitarbeiter dar, der während 35 Jahren grundsätzlich gut und loyal für sie tätig gewesen sei. Dem Beschwerdegegner scheine es nicht bewusst gewesen zu sein, für wie gravierend die Beschwerdeführerin die ihm vorgehaltenen Verfehlungen eingestuft habe. Vielmehr habe er angenommen, es handle sich dabei um Nebensächlichkeiten, wohingegen seine Stärken, der Verkauf, höher gewichtet würden und seine Schwächen auszugleichen vermöchten. Diese Einstellung könne ihm nach den gesamten Umständen nicht vorgeworfen werden, zumal zwischen den Parteien nie ein klärendes Gespräch stattgefunden habe, anlässlich dem die Beschwerdeführerin ihrem Angestellten die Schwere seiner Pflichtverletzungen vor Augen geführt und ihm eine Frist zur Verbesserung angesetzt hätte. Dazu wäre sie wegen des Alters des Beschwerdegegners und seiner langen Anstellungszeit jedoch
gehalten gewesen. Indem sie entsprechende Schritte unterlassen habe, sei die Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR verletzt worden. Die Kündigung sei mithin missbräuchlich erfolgt. Die vom Landgericht Uri auf zwei Monatslöhne festgesetzte Pönalentschädigung trage diesen Umständen angemessen Rechnung und sei zu bestätigen.

3.2. Die Beschwerdeführerin bringt dagegen im Wesentlichen vor, dass sie unbestrittenermassen sämtliche Konfliktbehebungsmassnahmen beherzigt habe. So seien insbesondere Gespräche mit dem Beschwerdegegner geführt und Teamveranstaltungen abgehalten worden. Ferner sei ein "act of commitment" vereinbart und ein Home-Office eingerichtet worden. Schliesslich habe der Betrieb dem Beschwerdegegner einen Mitarbeiter zur Seite gestellt und ihn bei gleichbleibendem Lohn von Führungsverantwortung entlastet. Eine von ihr begangene Persönlichkeitsverletzung auf Grund nicht ausgeräumter Konflikte sei in Anbetracht dieser dokumentierten Bemühungen, den Verbleib des Beschwerdegegners im Unternehmen zu sichern, nicht erkennbar. Es sei sodann in Anbetracht der Situation nicht ersichtlich, dass eine Abmahnung mit anschliessender Weiterbeschäftigung "auf Bewährung", wie vorinstanzlich gefordert, eine merkliche Veränderung im Verhalten des Beschwerdegegners bewirkt hätte. Vielmehr habe sich dieser während rund eineinhalb Jahren den verschiedensten Lösungsversuchen standhaft widersetzt, Weisungen nicht befolgt und seine Leistung nicht bzw. nur ungenügend erbracht. Das Alter des Beschwerdegegners bzw. dessen Betriebstreue stelle ebenfalls kein Argument
dar, welches die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als rechtsmissbräuchlich erscheinen lasse, habe der Beschwerdegegner zwischenzeitlich doch eine neue Arbeitsstelle angetreten und sei er daneben stets auch seiner Nebentätigkeit in Form des Verkaufs von Versicherungen nachgegangen. Zusammenfassend habe die Beschwerdeführerin alle erdenklichen Bemühungen unternommen, den Beschwerdegegner im Betrieb bestmöglich einzugliedern. Über unzählige Monate seien ohne nennenswerten Erfolg diverse Massnahmen umgesetzt worden. Eines vorgängigen klärenden Gesprächs habe es entgegen der Auffassung der Vorinstanz nicht bedurft, bestehe im Privatrecht doch keine Pflicht, eine ins Auge gefasste Kündigung zunächst einer Verhältnismässigkeitsprüfung in dem Sinne zu unterziehen, dass stets vorab mildere Vorkehren (Verwarnung, Versetzung etc.) zu prüfen und gegebenenfalls zu ergreifen wären. Eine Verletzung der ihr obliegenden arbeitgeberischen Fürsorgepflicht sei deshalb klar zu verneinen und die Beendigung des Anstellungsverhältnisses rechtens.

4.

4.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist aufgelöst werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um kündigen zu können. Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen am Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (BGE 134 III 108 E. 7.1 S. 110; 132 III 115 E. 2.1 S. 116; Urteil 4A 415/2011 vom 19.

März 2012 E. 3, nicht publ. in: BGE 138 III 359). Es sind deshalb - neben den in Art. 336 OR aufgeführten - weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden (BGE 134 III 108 E. 7.1 S. 110; 132 III 115 E. 2.1 S. 116 f.; Urteil 4A 291/2008 vom 2. Dezember 2008 E. 4.3). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten vergleichbar ist (BGE 132 III 115 E. 2.1 S. 117; 131 III 535 E. 4.2 S. 538; Urteil 4C.73/2006 vom 22. Dezember 2006 E. 1.1).

4.2. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (Urteil 4A 613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 2 mit Hinweis). Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538 f.; 125 III 70 E. 2b S. 73; 118 II 157 E. 4b/cc S. 166 f.). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117).

4.2.1. Zu beachten ist nämlich, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 328 OR verpflichtet ist, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers (Art. 321a OR; BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117, 257 E. 5.1 S. 259). Daraus hat das Bundesgericht abgeleitet, dass eine Kündigung rechtmässig ist, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Hat sich der Arbeitgeber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117; 125 III 70 E. 2c S. 74; Urteil 4A 430/2010 vom 15. November 2010 E. 2.1.2; so auch Denis G. Humbert, Die missbräuchliche Kündigung im
Spannungsfeld zwischen Kündigungsfreiheit, Generalklausel von Art. 336 OR und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, in: AJP 2011 S. 1471 ff., insb. S. 1480 ff.).

4.2.2. Als geeignete Massnahmen in diesem Sinne wurden etwa die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen mit den Konfliktbeteiligten, das Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen, der Beizug einer Vertrauensstelle oder einer externen Beratungsunternehmung zwecks Teamcoaching sowie das Unterbreiten von Vorschlägen zur endgültigen Beilegung des Streits qualifiziert (Urteil 1C 245/2008 vom 2. März 2009 E. 4.3). Ebenso sind Befragungen, Aussprachen, Teamsitzungen, der Beizug von Coaches und Mediatoren, die Umorganisation der Arbeitsabläufe, das Vorsehen von Zielvorgaben, Verwarnungen und interne Versetzungen vorstellbar (Roger Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, in: ARV 2011 S. 77 ff., insb. S. 82; Humbert, a.a.O., S. 1482 f. Als ungenügend hat das Bundesgericht demgegenüber die Vorgehensweise in einem Fall beurteilt, in dem der Arbeitgeber bloss eine einzige, im Hinblick auf die Entspannung der Betriebsatmosphäre überdies viel zu spät angesetzte Aussprache durchgeführt und keine weiteren Massnahmen zur Beilegung des Konflikts mehr ergriffen hat (Urteil 1C 354/2008 vom 4. Mai 2009 E. 2.5). Der Umfang und die Intensität der erfolgten Massnahmen ist stets einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der
jeweiligen Umstände zu prüfen (BGE 132 III 115 E. 2.5 S. 118 mit Hinweisen; Humbert, a.a.O., S. 1483). Dabei spielt das fortgeschrittene Alter eines Arbeitnehmers mit langer Dienstzeit eine massgebliche Rolle. Für diese Arbeitnehmerkategorie gilt eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht (Humbert, a.a.O., S. 1477; Frank Vischer, Die Betriebstreue des Arbeitnehmers als Schranke der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers, in: recht 3/2006 S. 112 ff., insb. S. 113). Daraus ist zu schliessen, dass bei älteren Arbeitnehmern der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken ist. Er hat namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört zu werden, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht indes dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich in Frage stellen. Höchstrichterlich war denn auch schon

eingeräumt worden, dass sich eine Kündigung unter Umständen, selbst kurz vor der Pensionierung, als unumgänglich erweisen könnte. Diesfalls wird aber ein in erhöhtem Masse
schonendes Vorgehen verlangt (BGE 132 III 115 E. 5.4 S. 121 f.; Vischer, a.a.O., S. 116).

5.

5.1. Unstreitig hat die Beschwerdeführerin nach dem ersten Burn-out des Beschwerdegegners im Jahre 2007 verschiedene Anstrengungen unternommen, ihn wieder vollwertig im Unternehmen zu integrieren. So konnte er gewisse Führungsaufgaben ohne Lohnkürzungen abgeben und es wurde ihm, als sich im Januar 2010 ein erneuter Erschöpfungszustand abzeichnete, entgegen den betrieblichen Gepflogenheiten und unter Inkaufnahme einer erschwerten Kommunikation ein Home-Office eingerichtet. Ferner wurden Gespräche geführt und anschliessend ein "act of commitment" vereinbart sowie Teamveranstaltungen durchgeführt, um das Arbeitsklima zu verbessern. Des Weitern stellte die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner einen Mitarbeiter zur Seite, der ihm bei EDV-Problemen behilflich sein sollte.

5.2. Es kann der Beschwerdeführerin vor diesem Hintergrund nicht vorgeworfen werden, untätig geblieben zu sein. Namentlich hat sie auch auf die gesundheitlichen Befindlichkeiten des Beschwerdegegners Rücksicht genommen und ihm mit der Arbeitsform des Home-Office die Möglichkeit geboten, das mit einem Grossraumbüro verbundene Stresspotenzial zu verringern. Angesichts des Alters des Beschwerdegegners, dessen, wenn auch mit Unterbruch, langjährigen Betriebstreue und den ihr zumindest ansatzweise bekannten Frühpensionierungsabsichten galt für die Beschwerdeführerin jedoch eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht, welche sich rechtsprechungsgemäss insbesondere anhand der Kündigungsmodalitäten zu manifestieren hatte. Die Beschwerdeführerin war gehalten, diesbezüglich ein möglichst schonendes, den sich gegenüberstehenden Interessen Rechnung tragendes Verhalten an den Tag zu legen. Erwiesenermassen waren beim Beschwerdegegner bereits seit geraumer Zeit Defizite in der Arbeitsweise geortet worden. Zentrale Punkte wurden im Verlaufe der Jahre 2008 und 2009 denn auch vermehrt kritisiert und es wurde versucht, mittels geeigneter Massnahmen Abhilfe zu schaffen. Wie sich aus den vorinstanzlichen - für das Bundesgericht verbindlichen (vgl.
E. 2.2 hievor) - Feststellungen ergibt, hatte die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner vor dem 11. Februar 2010 jedoch nie klar signalisiert, dass die gerügten Mängel für sie einen Schweregrad aufwiesen, der bei Nichtbehebung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zöge. Vorgängig der Kündigung vom 16. Februar 2010 mit sofortiger Freistellung wäre es deshalb an der Beschwerdeführerin gewesen, ein entsprechendes Gespräch zu führen, den Beschwerdegegner nachdrücklich auf die Folgen seiner Unterlassungen hinzuweisen und ihm mit Fristansetzung und Zielvereinbarung eine letzte Chance zu geben, seinen Aufgaben in genügendem Masse nachzukommen. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerde handelt es sich dabei nicht um eine generelle Verpflichtung von Arbeitgebenden, in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen vor einer Kündigung stets eine Verwarnung aussprechen bzw. mildere Massnahmen prüfen zu müssen. Vielmehr ist die aufgezeigte Vorgehensweise Ausfluss der im vorliegenden Fall erweiterten Fürsorgepflicht und des sich daraus mit Blick auf die schärfstmögliche arbeitsrechtliche Sanktion, die Auflösung des Anstellungsverhältnisses, ergebenden Anspruchs des betroffenen Arbeitnehmers auf pfleglichen, die gegensätzlichen
Interessenlagen sorgsam abwägenden Umgang. Indem auf diesen Schritt verzichtet wurde, hat die Beschwerdeführerin die ihr obliegende Fürsorgepflicht verletzt, wenn auch auf Grund der Umstände lediglich in einem geringen Mass.
Die Schlussfolgerung der Vorinstanzen, die Kündigung erweise sich als rechtsmissbräuchlich, stellt nach dem Gesagten keine Bundesrechtsverletzung dar. Ebenso wenig ist in Anbetracht der gemäss Art. 336a Abs. 1 und 2 Satz 1 OR auf bis zu sechs Monatslöhnen festsetzbaren Entschädigung die im Betrag von zwei Monatslöhnen zugesprochene Pönalentschädigung als unangemessen hoch bzw. bundesrechtswidrig zu qualifizieren.

6.

6.1. Im angefochtenen Entscheid wurde im Weiteren erkannt, dass hinsichtlich der Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdeführerin bei Krankheit/Unfall infolge des Günstigkeitsprinzips auf den zwischen den Parteien abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag (nachfolgend: EAV) und nicht auf den Gesamtarbeitsvertrag in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (nachfolgend: GAV) bzw. auf das mit der Arbeitnehmervertretung

erarbeitete Firmenreglement abzustellen sei. Das dem Beschwerdegegner auszurichtende Krankentaggeld basiere folglich gemäss Art. 6 Abs. 1 und 2 EAV auf dem vollen Gehalt im Sinne des Fixlohnes.
Dem wird in der Beschwerde entgegengehalten, das am 1. August 2008 in Kraft gesetzte Firmenreglement sehe vor, dass während den ersten neunzig Tagen krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit das volle Salär und anschliessend bis zum Erreichen von maximal 720 Tagen ein solches von 80 % auszurichten sei. Da der am 10. September 1998 unterzeichnete EAV festhalte, dass sämtliche nachgehenden Reglemente der Arbeitgeberin direkt für den Arbeitnehmer Anwendung fänden, sei die Regelung gemäss Firmenreglement für den Beschwerdegegner massgebend.

6.2. Gemäss Art. 357 Abs. 2 OR kann von den Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages nur abgewichen werden, wenn die entsprechenden Abreden sich zugunsten des Arbeitnehmers auswirken. Das in Art. 357 Abs. 1 OR festgehaltene Prinzip der Unabdingbarkeit von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen wird durch das Günstigkeitsprinzip eingeschränkt. Das Günstigkeitsprinzip lässt für den Arbeitnehmer günstigere Abreden zu und will somit die individuelle Vertragsfreiheit im Rahmen der kollektiven Arbeitsbedingungen sichern (BGE 116 II 153 E. 2a/aa S. 155 mit Hinweisen).

6.2.1. Art. 18.1 GAV sieht vor, dass für Angestellte abgestuft nach der jeweiligen Dienstdauer während einer gewissen Zeitspanne eine Lohnfortzahlungspflicht von 100 % des Lohnes besteht. Ab dem 20. Dienstjahr beträgt diese sechs Monate. Anstelle dieser Lohnfortzahlungspflicht kann die Arbeitgeberin gemäss Art. 18.5 GAV eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die einzelnen Mitarbeiter müssen dabei während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen für ein Krankentaggeld von 80 % des Lohnes versichert sein (Art. 18.5 Abs. 2 GAV). Für die in Art. 18.1 GAV vorgesehene Dauer muss die Arbeitgeberin die Versicherungsleistungen so ergänzen, dass die betroffenen Mitarbeiter während dieser Dauer 100 % des Lohnes erhalten (Art. 18.5 Abs. 3 Satz 2 GAV). Die Prämien sind im Umfang von 2 % des durchschnittlichen Lohnes von der Arbeitgeberin zu bezahlen (Art. 18.5 Abs. 3 Satz 1 GAV). Das Firmenreglement beinhaltet eine ähnliche Regelung, wobei sich die Lohnfortzahlungspflicht von 100 % gemäss Ziff. 5.1 für sämtliche Mitarbeitende unabhängig ihrer geleisteten Dienstzeit auf drei Monate bzw. neunzig Tage beläuft. Die Mitarbeitenden geniessen insgesamt einen Schutz vor Salärausfall von 100 %/80 % für 720 Tage. Mit Art. 6 des EAV
vereinbarten die Parteien demgegenüber eine weitergehende Lösung: Ab dem 6. Dienstjahr soll während sechs Monaten das volle Gehalt ausgerichtet werden. Zudem wurde eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung vorgesehen, welche das volle Gehalt für die verbleibende Zeit, höchstens aber während 720 innert 900 aufeinander folgenden Tagen, abdeckt. Die Prämien für diese Versicherung sind von den Mitarbeitenden zu bezahlen.

6.2.2. Gemäss Art. 57 Abs. 1 GAV können in Betriebsordnungen Abweichungen vom GAV vereinbart werden. Diese Delegationsnorm lässt aber, wie vorinstanzlich zutreffend erkannt wurde, nur Abweichungen von Regelungen des GAV - nicht aber eines bestehenden EAV - zu. Enthält ein Einzelarbeitsvertrag eine im Vergleich zu den Bestimmungen des GAV vorteilhaftere Regelung, geht diese als Ausfluss des erwähnten Günstigkeitsprinzips auch einer in einem späteren Zeitpunkt erlassenen Betriebsordnung vor. Sowohl das Firmenreglement (vgl. Ziff. 9.1) wie auch der EAV (vgl. Art. 10 Abs. 1) halten im Übrigen ausdrücklich fest, dass abweichende einzelarbeitsvertragliche Abmachungen zulässig sind.
Es bleibt daher bei der - unter keinem Titel Bundesrecht verletzenden - obergerichtlichen Erkenntnis, wonach sich die Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall nach Massgabe von Art. 6 Abs. 1 und 2 des EAV richtet.

7.
In der Beschwerde wird schliesslich die im angefochtenen Entscheid vorgenommene Kostenregelung gerügt. Da beide Parteien mit ihren Berufungsanträgen zweitinstanzlich unterlegen seien, sei der erstinstanzliche Entscheid vollumfänglich bestätigt worden. Das Obergericht hätte die Kosten und Parteientschädigungen daher ebenfalls im Verhältnis von einem Viertel zu drei Vierteln und nicht je hälftig verlegen müssen.

7.1. Grundsätzlich werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO) bzw. nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt, wenn keine Partei vollständig obsiegt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Nach Art. 107 Abs. 1 ZPO kann das Gericht von den Verteilungsgrundsätzen gemäss Art. 106 ZPO abweichen und

die Prozesskosten nach Ermessen verteilen, um besonderen Umständen Rechnung zu tragen, beispielsweise wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig oder die Bezifferung des Anspruchs schwierig war (Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO). Das Gesetz räumt dem Gericht damit den Spielraum ein, auf Billigkeitserwägungen zurückzugreifen, wenn im Einzelfall die Belastung der unterlegenen Partei mit Prozesskosten als ungerecht erscheint (BGE 139 III 33 E. 4.2 S. 35 mit Hinweis).

7.2. Das Obergericht hat die Kosten und Parteientschädigungen gestützt auf Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO und damit nach dem Unterliegerprinzip verlegt. Die Anwendung dieses Verteilungsgrundsatzes wird von der Beschwerdeführerin nicht beanstandet. Ihrer Auffassung nach hätte die Vorinstanz bei ihrem Kostenentscheid jedoch dem Ergebnis des von ihr in allen Teilen bestätigten landgerichtlichen Entscheids Rechnung tragen müssen. Dem ist entgegenzuhalten, dass der Berufungsinstanz, sofern sie den erstinstanzlichen Entscheid einschliesslich des Kostenentscheids vollumfänglich im Sinne von Art. 318 Abs. 1 lit. a ZPO bestätigt, nurmehr der Entscheid über die Kosten des Berufungsprozesses nach Massgabe der Rechtsmittelanträge verbleibt (demgegenüber: Art. 318 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 3 ZPO). Diese fallen einzig dem Berufungskläger zur Last. Haben beide Parteien selbstständig Berufung erhoben, so haben beide die Kosten des Berufungsverfahrens gemeinsam zu tragen (vgl. in diesem Sinne auch: Benedikt Seiler, Die Berufung nach ZPO, 2013, S. 678 Rz. 1563). Die hälftige Verteilung der Kosten des Berufungsverfahrens und die Wettschlagung der Parteikosten erweist sich demnach als bundesrechtskonform.
Die Beschwerdeführerin unterliegt somit auch in diesem Punkt.

8.
Die Beschwerde erweist sich als unbegründet. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG). Die Parteientschädigung wird indessen nicht nach der vom Rechtsvertreter des Beschwerdegegners eingereichten Kostennote, sondern nach der Praxis des Bundesgerichts auf Fr. 3'000.– festgelegt.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 2'500.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.
Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 3'000.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Uri, Zivilrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 12. November 2014

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Klett

Die Gerichtsschreiberin: Fleischanderl