Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.346/2002 /dxc

Urteil vom 14. Januar 2003
I. Zivilabteilung

Bundesrichterin und Bundesrichter Corboz, Präsident,
Klett und Nyffeler,
Gerichtsschreiber Gelzer.

X._____,
Kläger und Berufungskläger, vertreten durch Rechtsanwalt
lic. iur. Stephan Breidenstein, Bahnhofplatz 9, Postfach 976, 8910 Affoltern am Albis,

gegen

Z._____ AG,
Beklagte und Berufungsbeklagte.

Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, vom 1. Oktober 2002.

Sachverhalt:
A.
X._____ (nachstehend: Kläger) arbeitete seit dem 24. Februar 1997 zunächst als Aushilfe und später als Presser bei der Z._____ AG (nachstehend: Beklagte). Mit Schreiben vom 2. November 1999 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos. Sie begründete die Kündigung damit, dass der Kläger am 30. Oktober 1999 auf dem Firmenplatz den Angestellten A._____ angegriffen und verletzt habe, so dass dieser ärztlich habe behandelt werden müssen. Mit Schreiben vom 5. November teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er die fristlose Kündigung als missbräuchlich erachte und dagegen Einsprache erhebe. Zudem bot er an, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Die Klägerin hielt an der fristlosen Kündigung fest.
B.
Am. 20. Juni 2000 belangte der Kläger die Beklagte beim Kantonsgericht des Kantons Zug auf Zahlung von Fr. 12'545.30. Zur Begründung führte der Kläger an, die fristlose Kündigung sei missbräuchlich, da kein wichtiger Grund vorliege. Entgegen der Darstellung der Beklagten treffe ihn an der Auseinandersetzung mit A._____ keine Schuld, da dieser ihn angegriffen habe und nicht umgekehrt. Zudem habe der Kläger A._____ nicht verletzt. Die Beklagte schulde ihm daher den Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist vom 29. Februar 2000. In der Folge erhöhte der Kläger den eingeforderten Betrag auf Fr. 24'161.50. Das Kantonsgericht folgte der Sachverhaltsdarstellung der Beklagten und wies die Klage am 25. Februar 2002 ab. Eine dagegen erhobene Berufung des Klägers wies das Obergericht des Kantons Zug am 1. Oktober 2002 ab. Es ging dabei in tatsächlicher Hinsicht davon aus, der Kläger habe am 30. Oktober 1999 A._____ nach einer mündlichen Auseinandersetzung geschlagen und ihm dadurch gemäss ärztlichen Berichten eine traumatische Trommelfellperforation rechts und eine Prellung des Jochbeins verursacht. Der Kläger habe sich nachträglich bei A._____ entschuldigt. Dennoch habe dieser den Kläger verzeigt, weil er sich vor ihm gefürchtet
habe.
C.
Der Kläger erhebt eidgenössische Berufung mit den Anträgen, das Urteil des Obergerichts aufzuheben, die Klage gutzuheissen und ihm die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren.

Die Beklagte schliesst dem Sinne nach auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht an die tatsächlichen Feststellungen der letzten kantonalen Instanz gebunden, wenn sie nicht offensichtlich auf Versehen beruhen, unter Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften zustandegekommen (Art. 63 Abs. 2 OG) oder im Hinblick auf den Tatbestand einer anwendbaren Sachnorm ergänzungsbedürftig sind (Art. 64 OG). Werden solche Ausnahmen geltend gemacht, so hat die Partei, welche den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen. Eine Ergänzung setzt zudem voraus, dass entsprechende Sachbehauptungen bereits im kantonalen Verfahren prozesskonform aufgestellt, von der Vorinstanz aber zu Unrecht für unerheblich gehalten oder übersehen worden sind, was wiederum näher anzugeben ist; andernfalls gelten die Vorbringen als neu und damit als unzulässig (Art. 55 Abs. 1 lit. c und d OG; BGE 127 III 248 E. 2c; 126 III 59 E. 2a S. 65, je mit Hinweisen).
1.2 Gegen diese Vorschriften verstösst der Kläger, wenn er in seiner Berufung, ohne eine der genannten Ausnahmen geltend zu machen, von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweicht. Dies gilt insbesondere für die Behauptung, die bei A._____ festgestellten Verletzungen könnten nicht vom Kläger stammen, da dieser jenen lediglich weggestossen habe. Entgegen der Angabe des Klägers hat das Obergericht auch nicht festgestellt, dass sich der Kläger nach dem Streit mit A._____ versöhnt hätte. Der Kläger kann demnach nicht gehört werden, soweit er seine rechtlichen Ausführungen auf diese tatsächlichen Behauptungen stützt.
2.
2.1 Das Obergericht führte dem Sinne nach aus, der Kläger habe durch die Verletzung eines Mitarbeiters der Beklagten einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben, da durch Tätlichkeiten während der Arbeitszeit der Betriebsfriede und der reibungslose Ablauf der Arbeit erfahrungsgemäss schwerwiegend gestört würden. Dass der Kläger die Tat nicht während der Arbeitszeit, sondern unmittelbar nach Arbeitsschluss begangen habe, ändere nichts, da die Körperverletzung auf dem Betriebsgelände der Beklagten zugefügt worden sei, auf dem sie für den Schutz der Arbeitnehmer verantwortlich sei.
2.2 Der Kläger macht geltend, das Obergericht habe zu Unrecht einen wichtigen Grund bejaht.
2.3 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (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 kann (Art. 337 Abs. 2 OR). Gemäss Rechtsprechung ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt, welche einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertragsgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und die anderseits 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 121 III 467 E. 4d S. 472; 117 II 560 E. 3). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Pflichtverletzungen die erforderliche Schwere erreichen, entscheidet sich dabei nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers
sowie von der Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses (BGE 104 II 29 E. 1, mit Hinweisen). Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bilden jedenfalls dann einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie eine gewisse Schwere erreichen (Urteil des BGer. 4P.70/1993 vom 21. Mai 1993 E. 4b). Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 328 OR verpflichtet ist, die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmer zu schützen (vgl. BGE 127 III 351 E. 4b/dd S. 355 f.).

Über das Vorhandensein eines wichtigen Grundes entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgegangen 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 hätten beachtet werden müssen. Es greift ausserdem in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, das heisst als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 127 III 351 E. 4a S. 354; 126 III 223 E. 4a S. 227 f.).

2.4 Im Einzelnen bringt der Kläger vor, das Obergericht habe bei der Beurteilung des wichtigen Grundes ausser Acht gelassen, dass gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung der Arbeitgeber bei einem Konflikt zwischen zwei Angestellten nicht einfach einen der beiden Streitenden fristlos entlassen könne, ohne vorher versucht zu haben, den Streit mit anderen Mitteln als der fristlosen Kündigung beizulegen. Dies müsse insbesondere dann gelten, wenn zweifelhaft sei, was sich tatsächlich abgespielt habe.

Dieser Einwand ist unbegründet, da die Beklagte die Kündigung nicht wegen eines andauernden Konflikts zwischen zwei Angestellten, sondern wegen eines tätlichen Angriffs des Klägers auf einen Mitarbeiter gekündigt hat. Dieser einseitige Angriff, welcher zu einer Körperverletzung führte, stand für die Beklagte in tatsächlicher Hinsicht fest und konnte auch bewiesen werden. Ebenso stand fest, dass sich der betroffene Mitarbeiter nach dem Angriff vor dem Kläger fürchtete. Die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses konnte daher der Beklagten nicht zugemutet werden, da sie verpflichtet war, den Mitarbeiter vor dem Kläger zu schützen. Das Obergericht hat demnach das ihm zustehende Ermessen nicht überschritten, wenn es den Angriff des Klägers als wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 Abs. 2 OR qualifizierte.
3.
Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 343 Abs. 2 und 3 OR). Insoweit ist das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege gegenstandslos. Es ist bezüglich der Rechtsverbeiständung abzuweisen, weil die Berufung zum Vornherein aussichtslos war (Art. 152 Abs. 1 OG). Der Beklagten ist keine Parteientschädigung zuzusprechen, da sie nicht anwaltlich vertreten ist (Art. 159 Abs. 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Das Gesuch um unentgeltliche Rechtsverbeiständung wird abgewiesen.
2.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
3.
Es werden keine Kosten erhoben.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 14. Januar 2003
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: