Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 56/2016

Urteil vom 30. Juni 2016

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterin Klett, Niquille,
Gerichtsschreiberin Marti-Schreier.

Verfahrensbeteiligte
A._____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Hermann Lei,
Beschwerdeführerin,

gegen

B._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Roland Götte,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Entlassung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts
des Kantons Thurgau vom 12. November 2015.

Sachverhalt:

A.

A.a. Die A._____ AG (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdeführerin) stellte B._____ (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdegegner) mit Arbeitsvertrag vom 8. April 2013 per 15. April 2013 als Mitarbeiter im Bereich Entwicklung/Verkauf an.

A.b. Spätestens ab Herbst 2013 gab es Spannungen zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten, dem Werkstattchef C._____. Am 13. November 2013 kam es zwischen ihnen zu einer heftigen Auseinandersetzung, während welcher der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten als "Arschloch" bezeichnete. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob sich der Arbeitnehmer daraufhin umgehend entschuldigte. Die Arbeitgeberin schickte den Arbeitnehmer nach Hause und lud ihn auf den 18. November 2013 zu einem Gespräch mit dem Geschäftsführer D._____ und dem Vorgesetzten C._____ vor.

A.c. Am 18. November 2013 übergab D._____ dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abmahnung mit folgendem Wortlaut:

”Wiederholtes Widersetzen gegen Anordnungen und Nichterfüllung gestellter Aufgaben in den vorgegebenen Zeitrahmen. Störung des Betriebsfriedens. Teilweise mangelhafte Erledigung der übertragenen Arbeiten. Verhalten gegenüber Vorgesetzten. Erläuterungen zu den einzelnen Sachverhalten wurden heute mündlich erteilt. Sollte sich das Verhalten nicht grundsätzlich ändern, behalten wir uns ausdrücklich Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis vor.”
D._____ erklärte dem Arbeitnehmer den Inhalt der Abmahnung. Dieser unterschrieb die Abmahnung, verliess die Besprechung und entfernte sich vom Gelände.

A.d. Mit Schreiben vom 19. November 2013 kündigte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer fristlos ”aufgrund der Ereignisse am 13. November 2013 - Beschimpfung eines Vorgesetzten”. Die Arbeitgeberin bestätigte im Kündigungsschreiben die am Vortrag gemachte Aussage des Arbeitnehmers, wonach er bei der Arbeitgeberin keine Zukunft mehr sehe, als Kündigung. Aufgrund der Ereignisse am 13. November 2013 - Beschimpfung eines Vorgesetzten - mache sie von ihrem Recht Gebrauch, diese Kündigung fristlos auszusprechen. Dies geschehe auch unter Beachtung des gestrigen Gesprächs, an dem C._____ beteiligt gewesen sei und bei dem der Arbeitnehmer keinerlei Entschuldigung über sein Fehlverhalten ausgesprochen habe.

B.

B.a. Nach erfolgloser Schlichtungsverhandlung reichte der Arbeitnehmer am 7. Mai 2014 beim Bezirksgericht Frauenfeld gegen die Arbeitgeberin Klage ein und beantragte, diese sei zur Zahlung von Fr. 33’344.30 nebst Zins und abzüglich Sozialabzüge auf Fr. 22’206.45, soweit abgeführt, sowie zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zu verpflichten.
Mit Urteil vom 17. Februar / 3. Juni 2015 schrieb das Bezirksgericht Frauenfeld die Klage hinsichtlich des Arbeitszeugnisses gestützt auf den Teilvergleich vom 17. Februar 2015 ab. Im Übrigen verurteilte es die Arbeitgeberin zur Zahlung von Fr. 26’098.30 nebst Zins abzüglich Sozialversicherungsbeiträge auf Fr. 19’298.30 soweit abgeliefert.

B.b. Gegen dieses Urteil erhob die Arbeitgeberin Berufung an das Obergericht des Kantons Thurgau und beantragte, die geschuldete Zahlung sei auf Fr. 6’771.40 nebst Zins abzüglich abgeführte Sozialversicherungsbeiträge zu reduzieren.
Mit Verfügung vom 30. September 2015 gewährte die Obergerichtsvizepräsidentin dem Arbeitnehmer die unentgeltliche Rechtspflege.
Mit Entscheid vom 12. November 2015 wies das Obergericht des Kantons Thurgau die Berufung ab und verurteilte die Arbeitgeberin wie bereits das Bezirksgericht Frauenfeld zur Zahlung von Fr. 26’098.30 nebst Zins abzüglich Sozialversicherungsbeiträge auf Fr. 19’298.30, soweit die Arbeitgeberin nachweist, dass sie diese Beträge an die zuständigen Stellen abgeliefert hat (Dispositiv-Ziffer 3). Das Obergericht kam zum Schluss, die Arbeitgeberin sei bei ihrer ersten Reaktion auf die Auseinandersetzung vom 13. November 2013, die Abmahnung vom 18. November 2013, zu behaften. Die fristlose Entlassung sei daher ungerechtfertigt.

C.
Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 29. Januar 2016 beantragt die Arbeitgeberin dem Bundesgericht, Dispositiv-Ziffer 3 des Entscheids des Obergerichts sei aufzuheben und die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, dem Arbeitnehmer Fr. 10’054.25 nebst Zins zu bezahlen, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge, soweit sie nachweise, dass sie die betreffenden Beträge den zuständigen Stellen abgeliefert habe.
Der Beschwerdegegner beantragt die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist. Er ersucht zudem um Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung und um Bestellung seines Rechtsanwalts als unentgeltlicher Rechtsbeistand.
Die Vorinstanz hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.
Die Beschwerde betrifft eine privatrechtliche Arbeitsstreitigkeit (Art. 72 BGG), richtet sich gegen den Endent-

scheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG) und wird von der mit ihren Begehren unterlegenen Partei erhoben (Art. 76 Abs. 1 BGG). Der Streitwert erreicht Fr. 15'000.– (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) und die Beschwerdefrist ist eingehalten (Art. 100 Abs. 1 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 lit. c BGG). Auf die Beschwerde ist somit - unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) - einzutreten.

2.
Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz eine offensichtlich falsche Feststellung des Sachverhalts vor. Sie bestreitet nicht, dass sie an ihre erste Reaktion nach dem Vorfall vom 13. November 2013 gebunden ist. Sie macht jedoch geltend, die erste Reaktion sei entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht eine blosse Abmahnung gewesen. Vielmehr hätten D._____ und C._____ dem Beschwerdeführer deutlich gemacht, ihm werde fristlos gekündigt, wenn er nicht (kumulativ) sich bei C._____ entschuldige, die Abmahnung unterzeichne und eine leicht anders gelagerte Tätigkeit übernehme.

2.1. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz 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 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266; 135 III 397 E. 1.5). Entsprechende Rügen sind überdies bloss zulässig, wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substanziiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18, 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Soweit die Partei den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift zudem 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 (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116). Auf eine Kritik an den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist nicht einzutreten (BGE 133 II 249 E. 1.4.3 S. 255).
Zu beachten ist, dass das Bundesgericht in die Beweiswürdigung des Sachgerichts nur eingreift, wenn diese willkürlich ist. Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 138 IV 13 E. 5.1 S. 22; 134 II 124 E. 4.1 S. 133; 132 III 209 E. 2.1 S. 211). Dass die von Sachgerichten gezogenen Schlüsse nicht mit der eigenen Darstellung der Beschwerdeführerin übereinstimmen, belegt keine Willkür (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Verweisen).

2.2. Die Vorinstanz hat ausgeführt, die Beschwerdeführerin bringe die Behauptung, sie habe für eine Weiterbeschäftigung nicht nur die Unterzeichnung der Abmahnung vorausgesetzt, sondern auch eine Entschuldigung beim Vorgesetzten, erstmals im Berufungsverfahren vor. Damit sei die Behauptung nach Art. 317 Abs. 1 ZPO verspätet. Gehe man zugunsten der Beschwerdeführerin davon aus, sie habe ihre Behauptung bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht, sei diese als nachträgliche Schutzbehauptung zu qualifizieren. Wenn der Beschwerdeführerin die Entschuldigung so wichtig gewesen wäre, hätte sie dies entweder in der vorbereiteten schriftlichen Abmahnung festgehalten oder dem Beschwerdegegner die Abmahnung nur ausgehändigt und sie unterschreiben lassen, wenn er sich tatsächlich entschuldigt hätte. Entscheidend sei der klare Wortlaut und der sich eindeutig daraus ergebende Sinn der Abmahnung: Die Beschwerdeführerin habe den Beschwerdegegner gerügt, verwarnt und habe ihm die Kündigung angedroht, aber sie habe ihn nicht entlassen. Der von der Beschwerdeführerin behauptete Vorbehalt der Entschuldigung sei angesichts der vorliegenden Abmahnung und den Aussagen der drei Betroffenen nicht beweisbar. Im Übrigen sei die Beweiswürdigung der
Vorinstanz über die Umstände des Gesprächs vom 18. November 2013 korrekt; darauf könne verwiesen werden. Die Beschwerdeführerin bringe denn auch nichts dagegen vor. Sie beschränke sich darauf, einzelne Behaup-

tungen zu wiederholen, so etwa, der Beschwerdegegner habe sich wieder renitent verhalten und habe gesagt, er entschuldige sich keinesfalls. Mit der Würdigung der Vorinstanz setze sich die Beschwerdeführerin nicht auseinander.

2.3. Dagegen bringt die Beschwerdeführerin vor, ihre Behauptung habe sie bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz sei aufgrund des Beweisverfahrens bewiesen, dass eine Entschuldigung durch den Beschwerdegegner eine Bedingung für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. C._____ habe bei seiner Befragung als Zeuge auf die Frage, ob die Entschuldigung eine Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung des Beschwerdegegners gewesen sei, geantwortet: "Das hat er ja nicht gemacht". Damit habe er bestätigt, dass eine Entschuldigung für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendig gewesen sei. Auch D._____ habe bei der Parteibefragung ausgesagt: "Eine Weiterbeschäftigung war nur möglich unter der Voraussetzung der Entschuldigung". Der Beschwerdegegner selbst habe auf die Frage, ob er sich bei der Besprechung entschuldigt habe, ausgesagt, er habe deutlich gemacht, dass es ihm leid tue. Dies beweise, dass von ihm eine Entschuldigung verlangt worden sei. Auch das Verhalten des Beschwerdegegners spreche dafür. Er habe ausgesagt, an die Weiterbeschäftigung seien weitere Bedingungen geknüpft worden: Arbeitsbeginn bereits um 7.30 Uhr, Arbeit in der Werkstatt und nicht mehr im
Büro. Er sei damit nicht einverstanden gewesen. Dass der Beschwerdegegner die Besprechung verlassen habe, zeige klar auf, dass er die Voraussetzungen an eine Weiterbeschäftigung nicht habe erfüllen wollen. Dies alles zeige auf, dass sehr wohl eine Entschuldigung von ihm verlangt worden sei. Ansonsten hätte die Beschwerdeführerin in der Kündigung auch nicht explizit auf die fehlende Entschuldigung Bezug genommen. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich falsch festgestellt und Art. 8 ZGB verletzt.

2.4. Ob die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie habe für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Entschuldigung des Beschwerdegegners vorausgesetzt, nach Art. 317 Abs. 1 ZPO verspätet war, kann offenbleiben. Denn die Vorinstanz durfte ohne Verletzung von Bundesrecht zum Schluss kommen, diese Behauptung sei jedenfalls unbewiesen: Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin lässt sich aus den Aussagen von C._____ und D._____ nicht ableiten, dass dem Beschwerdegegner beim Gespräch vom 18. November 2013 mitgeteilt worden wäre, ohne Entschuldigung werde ihm fristlos gekündigt. Auch aus den Aussagen des Beschwerdegegners selbst und aus dem Kündigungsschreiben, das auf die fehlende Entschuldigung hinweist, geht dies nicht hervor. Die Vorinstanz bezweifelte zudem, dass die Entschuldigung für die Beschwerdeführerin eine Bedingung für eine Weiterbeschäftigung war, weil sie die Voraussetzung der Entschuldigung nicht in der vorbereiteten schriftlichen Abmahnung festgehalten hatte und dem Beschwerdegegner die Abmahnung ausgehändigt hat, obwohl sich dieser nicht entschuldigt hatte. Dagegen bringt die Beschwerdeführerin keine überzeugenden Erklärungen vor. Die Vorinstanz durfte damit ohne Verletzung von Bundesrecht feststellen,
die Beschwerdeführerin habe als Reaktion auf die Ereignisse am 13. November 2013 den Beschwerdegegner (bloss) abgemahnt. Für diesen Fall bestreitet die Beschwerdeführerin nicht, dass eine fristlose Kündigung aufgrund der Ereignisse am 13. November 2013 nicht zulässig war.

3.
Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, selbst wenn ihre erste Reaktion in einer Abmahnung bestanden hätte, würde das Verhalten des Beschwerdegegners im Rahmen des Gesprächs mit D._____ und C._____ am 18. November 2013 die fristlose Kündigung rechtfertigen.

3.1. 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). Nach der Rechtsprechung ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese 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. Andererseits 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 130 III 213 E. 3.1 S. 221; 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung

die erforderliche Schwere erreicht, so dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Vertrags bis zur nächstmöglichen ordentlichen Beendigung nicht zumutbar ist, lässt sich
nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 137 III 303 E. 2.1.1 S. 305; 129 III 380 E. 3.1 S. 384; 127 III 153 E. 1a S. 155).
Über das Vorhandensein eines wichtigen Grundes zur fristlosen Kündigung entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht bei Beschwerden in Zivilsachen 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 129 III 380 E. 2 S. 382 mit weiteren Hinweisen).

3.2. Die Beschwerdeführerin bringt vor, der Beschwerdegegner habe anlässlich des Gesprächs am 18. November 2013 gesagt, er sehe keine Zukunft für sich im Betrieb der Beschwerdeführerin. Der Beschwerdegegner habe sich nicht mit den legitimen Bedingungen der Arbeitgeberin arrangieren wollen, weshalb er ohne Aufforderung und ohne Zustimmung das Gespräch verlassen und sich vom Gelände entfernt habe. Dieses Verhalten zeige auf, dass der Beschwerdegegner in keiner Weise kooperativ gewesen sei. Er habe jede Form der Streitbereinigung abgelehnt, sich nicht kooperativ verhalten, den guten Willen der Beschwerdeführerin nicht geschätzt und dann gar die Arbeitsstelle ohne Erlaubnis verlassen. Dies sei Grund genug für eine fristlose Entlassung.

3.3. Die Beschwerdeführerin geht mit der Vorinstanz davon aus, dass die Arbeitgeberin, die aufgrund eines Vorkommnisses mit einem blossen Verweis reagiert, nicht später ohne Entdeckung neuer Gründe zu einer fristlosen Entlassung berechtigt ist. Die fristlose Entlassung liesse sich mithin nur durch Gründe rechtfertigen, welche der Beschwerdegegner nach der Abmahnung gesetzt hätte oder welche die Beschwerdeführerin erst nach der Abmahnung zur Kenntnis nehmen konnte. Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz hat D._____
dem Beschwerdegegner am 18. November 2013 eine Abmahnung ausgehändigt und ihm deren Inhalt erklärt. Der Beschwerdegegner habe die Abmahnung unterschrieben und sei gegangen. Damit kommt als Grund für die fristlose Kündigung einzig das Verlassen der Besprechung infrage. Dazu erwog die Vorinstanz zutreffend, dass erstens die Umstände nach der Abmahnung keine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten, und sich zweitens aus dem Kündigungsschreiben deutlich ergebe, dass die fristlose Kündigung wegen der Beschimpfung erfolgt sei. Diese Erwägungen sind nicht zu beanstanden. Die Vorinstanz hat somit Art. 337 OR nicht verletzt, indem sie die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt qualifiziert hat.

4.
Die Beschwerdeführerin macht schliesslich geltend, entgegen der Ansicht der Vorinstanz schulde sie selbst dann, wenn von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung ausgegangen werde, weder eine Abgeltung des Ferienanspruchs durch Geldleistung noch eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR von einem Monatslohn.

4.1.

4.1.1. Der Zweck von Ferien ist die Erholung des Arbeitnehmers. Die Ferien dürfen daher während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geld abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR), sondern sind tatsächlich zu beziehen. Das Abgeltungsverbot gilt grundsätzlich auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Es ist indessen im Einzelfall in Berücksichtigung der konkreten Umstände einzuschränken, so etwa, wenn der Bezug der Ferien in der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeit nicht möglich oder zumutbar ist (BGE 128 III 271 4a/aa S. 280 f.; 106 II 152 E. 2 S. 154).
Beim ungerechtfertigt fristlos entlassenen Arbeitnehmer wird die Kompensation nicht bezogener Ferientage mit der Freizeit nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts von der Voraussetzung abhängig gemacht, dass dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit zum 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; 117 II 270 E. 3b S. 272 f.; vgl. etwa auch Urteile 4A 115/2010 vom 14. Mai 2010 E. 3.1; 4A 308/2008 vom 25. September 2008 E. 3.2).

4.1.2. Der Beschwerdegegner wurde mit Schreiben vom 19. November 2013 fristlos entlassen. Die Beschwerdeführerin macht geltend, bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung müsste sie dem Beschwerdegegner noch bis Ende Dezember 2013 Lohn bezahlen. Sie beruft sich auf die soeben in E. 4.1.1 dargelegte Rechtsprechung und bringt vor, der Beschwerdegegner hätte bis Ende Dezember 2013 die Möglichkeit gehabt, die Ferien real zu beziehen. Damit verkennt die Beschwerdeführerin, dass nach ebendieser Rechtsprechung dem Arbeitnehmer in der Regel nur bei mehr als zwei bis drei Monaten noch ausreichend Zeit zum Bezug der Ferientage zur Verfügung steht. Weshalb vorliegend von dieser Regel abzuweichen wäre, zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf. Die Rüge erweist sich damit als unbegründet.

4.2.

4.2.1. 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 die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten (BGE 135 III 405 E. 3.1 S. 407; 123 III 391 E. 3c S. 394; 121 III 64 E. 3c S. 68; 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/bb S. 392; je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden (BGE 121 III 64 E. 3c S. 68; 120 II 243 E. 3e S. 247). Die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wird vom Sachgericht nach pflichtgemässem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt
(BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c S. 394; zum Ganzen Urteil 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3, nicht publ. in: BGE 129 III 380; siehe zur Kognition des Bundesgerichts betreffend Ermessensentscheide oben E. 3.1).

4.2.2. Die Beschwerdeführerin macht geltend, der Beschwerdegegner habe seinen Vorgesetzten als "Arschloch" betitelt und habe sich während den Gesprächen mit dem Geschäftsführer und mit seinem Vorgesetzten konsequent unkooperativ verhalten. Der Beschwerdegegner trage daher ein grosses Mitverschulden. Eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR sei nicht gerechtfertigt, nachdem der Beschwerdegegner seinen Vorgesetzten aufs Übelste beleidigt, sich nicht dafür entschuldigt habe und auch nicht bereit gewesen sei, mit der Beschwerdeführerin ernsthaft über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu sprechen.

4.2.3. Mit diesen Ausführungen zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf, inwiefern die Vorinstanz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt hätte. Die Vorinstanz hat bei ihrer Beurteilung berücksichtigt, dass der Beschwerdegegner seinen Vorgesetzten beschimpft habe und ihn ein gewisses Mitverschulden an der Entzweiung der Parteien treffe. Sie hat gleichzeitig u.a. aber auch berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner erst mit einer Verzögerung von mehreren Monaten ein Arbeitszeugnis ausgestellt hat und sie mindestens grobfahrlässig die Einleitung eines Strafverfahrens gegen den Beschwerdegegner bewirkt habe, indem sie ihren Rechtsanwalt die Strafanzeige habe einreichen lassen, ohne sich nur in rudimentärster Weise um eine Überprüfung der Vorwürfe bemüht zu haben. Die gegen den Beschwerdegegner erhobenen Vorwürfe hätten sich als haltlos erwiesen, weshalb das Strafverfahren eingestellt worden sei mit der Anmerkung der Staatsanwaltschaft, das Verhalten grenze an eine falsche Anschuldigung. Gegen diese Erwägungen der Vorinstanz bringt die Beschwerdeführerin nichts vor. Soweit auf ihre Rüge überhaupt einzutreten ist, erweist sie sich als unbegründet. Die Vorinstanz hat ihr Ermessen nicht rechtsfehlerhaft ausgeübt, indem
sie ausserordentliche Umstände verneint hat, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung ein Absehen von einer Strafzahlung rechtfertigen würden.

5.
Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Das Gesuch

des Beschwerdegegners um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege wird insoweit gegenstandslos. Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das Verfahren vor Bundesgericht zu entschädigen (Art. 68 Abs. 2 BGG). Für den Fall der Uneinbringlichkeit (Art. 64 Abs. 2 BGG) besteht ein Interesse des Beschwerdegegners an der Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege. Da dessen Bedürftigkeit nach dem Gesuch vom 1. April 2016 als ausgewiesen gelten kann, ist ihm die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren und Rechtsanwalt Roland Götte, Zürich, als unentgeltlicher Rechtsbeistand zu bestellen.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

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

4.
Das Gesuch des Beschwerdegegners um unentgeltliche Verbeiständung wird gutgeheissen. Rechtsanwalt Roland Götte, Zürich, wird als unentgeltlicher Rechtsbeistand bestellt. Für den Fall der Uneinbringlichkeit der Parteientschädigung wird ihm aus der Bundesgerichtskasse ein Honorar von Fr. 2'500.– ausgerichtet.

5.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Thurgau schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 30. Juni 2016

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Die Gerichtsschreiberin: Marti-Schreier