

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA130030-O/U.doc

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichter
lic. iur. M. Spahn und Oberrichter Dr. M. Kriech sowie
Gerichtsschreiberin lic. iur. K. Würsch

Beschluss und Urteil vom 27. Januar 2014

in Sachen

A._____ GmbH,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Fürsprecher X._____

gegen

B._____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom
16. August 2013 (AH120157-L)**

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 30'000.00 (brutto), zuzüglich Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011, zu bezahlen.
2. Der von der Beklagten in der Betreuung-Nr. ... gegen den Zahlungsbefehl vom 6. Dezember 2011 erhobene Rechtsvorschlag sei zu beseitigen und es sei dem Kläger Rechtsöffnung für CHF 30'000.00, zuzüglich Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011 zu erteilen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Arbeitsbestätigung, Lohnabrechnungen von Mai bis Dezember 2011, einen Lohnausweis und die Arbeitgeberbescheinigung auszustellen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (einschliesslich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beklagten."

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 1. Abteilung,
vom 16. August 2013**

(Urk. 31 = Urk. 34, je S. 25)

- "1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 23'035.30 netto (Fr. 24'571.– brutto abzüglich 6,25% Sozialversicherungsabzüge) nebst Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011 zu bezahlen. In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes C._____ (Zahlungsbefehl vom 6. Dezember 2011) aufgehoben und definitive Rechtsöffnung erteilt. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 3'600.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
4. [Schriftliche Mitteilung]
5. [Rechtsmittel: Berufung, Frist 30 Tage]"

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 33 S. 2):

"Das Urteil der Vorinstanz vom 16. August 2013 sei wie folgt abzuändern:

1. Die Klage des Berufungsbeklagten sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Der Berufungsbeklagte sei zudem zu verurteilen, der Berufungsklägerin sowohl für das erstinstanzliche Verfahren als auch für das Berufungsverfahren eine Parteikostenentschädigung zu bezahlen."

des Klägers und Berufungsbeklagten (Urk. 37 S. 2):

- "1. Die Berufung sei abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (einschliesslich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beklagten/Berufungsklägerin."

Erwägungen:

I.

1.1. Der Kläger und Berufungsbeklagte (nachfolgend Kläger) stand ab dem 10. Mai 2011 als (Kran-)Lastwagenchauffeur in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten und Berufungsklägerin (nachfolgend Beklagte). Diesem lag kein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde. Am 7. November 2011 verursachte der Kläger mit dem von ihm gelenkten Kranlastwagen einen Auffahrunfall, was der Kläger telefonisch D._____ von der Beklagten mitteilte. Nach Darstellung des Klägers wurde anlässlich dieses Telefonats das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte ungerechtfertigt fristlos aufgelöst. Demgegenüber erfolgte gemäss Erklärung der Beklagten am besagten Tag keine Kündigung. Der Kläger sei vielmehr von sich aus nach dem 7. November 2011 nicht mehr zur Arbeit erschienen (Urk. 34 S. 3).

1.2. Am 11. November 2011 teilte der Kläger durch die E._____ GmbH mit, er protestiere gegen die fristlose Entlassung. Sodann hielt er fest, dass eine fristlose Kündigung der Schriftform bedürfe und allenfalls einer plausiblen Begründung. Schliesslich meldete er diverse Forderungen gegen die Beklagte an (Urk. 4/6). Die Beklagte reagierte nicht auf dieses Schreiben. Daraufhin leitete der Kläger die Betreibung gegen die Beklagte ein. Gegen den Zahlungsbefehl vom 6. Dezember 2011 erhob die Beklagte ohne Begründung Rechtsvorschlag (Urk. 1 S. 5). In der Folge verfasste der zwischenzeitlich eingeschaltete Anwalt des Klägers am 8. März 2012 ein weiteres Schreiben an die Beklagte mit der Aufforderung, die ausstehenden Zahlungen im Gesamtbetrag von Fr. 44'087.– zu begleichen sowie ein Arbeitszeugnis, den Lohnausweis 2011 und eine Arbeitgeberbescheinigung auszustellen (Urk. 4/8). Auf dieses Schreiben reagierte die Beklagte ebenfalls nicht.

2. Am 5. Juli 2012 (Datum des Poststempels) reichte der Kläger die vorliegende arbeitsrechtliche Klage unter Beilage der Klagebewilligung vom 8. Juni 2012 beim Arbeitsgericht Zürich (nachfolgend Vorinstanz) ein (Urk. 1 - 3). Betreffend den Verlauf jenes Verfahrens kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 34 S. 2 f.). Die Beklagte anerkannte das klägerische Begehren um Ausstellung einer Arbeitsbestätigung sowie von Lohnabrechnungen für die Monate Mai bis November 2011 (bzw. bis zum 31. Dezember 2011), eines Lohnausweises und einer Arbeitgeberbescheinigung (Urk. 34 S. 3). In den umstrittenen Punkten bezüglich Lohn- und Entschädigungsforderungen des Klägers sowie diversen Verrechnungsforderungen der Beklagten gab die Vorinstanz mit Urteil vom 16. August 2013 dem Kläger in weiten Teilen Recht und erliess den eingangs wiedergegebenen Entscheid.

3. Das Urteil wurde von der Beklagten innert Frist am 20. August 2013 angefochten, wobei sie die einleitend aufgeführten Berufungsanträge stellte (Urk. 33 S. 2). In der Folge wurde dem Kläger Frist zur Berufungsantwort angesetzt (Prot. S. 2; Urk. 36). Die rechtzeitig erstattete Berufungsantwort vom 22. Oktober 2013 wurde dem Kläger zur Kenntnis gebracht (Prot. S. 3; Urk. 39).

II.

1.1. Gegenstand des vorliegenden arbeitsrechtlichen Verfahrens bilden Lohn- und Entschädigungsforderungen des Klägers auf der Grundlage der un gerechtfertigten fristlosen Kündigung. Des Weiteren stehen Verrechnungsforderungen der Beklagten aus angeblich fünf Unfällen des Klägers sowie für die Motorfahrzeugversicherung und -steuer im Raum.

1.2. Die Abweisung der Klage im Fr. 23'035.30 netto nebst Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011 übersteigenden Betrag ist nicht angefochten worden und mit Eingang der Berufungsantwort rechtskräftig geworden. Davon ist Vormerk zu nehmen.

2. Der Streitwert im Berufungsverfahren beträgt Fr. 24'571.–. Damit gilt zwar gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO der Untersuchungsgrundsatz, d.h. das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Allerdings entbindet dies die klagende Partei nicht davon, das sogenannte Klagefundament, d.h. die Klage begründenden Tatsachen im Hauptverfahren zu behaupten sowie zu substantiieren und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen bzw. beizubringen (Hauck, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Kommentar, 2. Aufl., Zürich 2013, Art. 247 N. 33). An eine unzutreffende rechtliche Begründung einer Partei ist das Gericht indes nicht gebunden. Es hat nach dem Grundsatz "iura novit curia" (das Gericht wendet das Recht von Amtes wegen an) zu prüfen, ob die verlangte Leistung aus einem anderen Rechtsgrund zugesprochen oder verweigert werden muss (BGE 99 II 76 E. 4).

3. Die Beklagte macht geltend, das rechtliche Gehör der Parteien sei von der Vorinstanz verletzt worden, indem sie nicht nach Abschluss der Beweisabnahme zum Beweisergebnis und zur Sache hätten Stellung nehmen können (Urk. 33 S. 7). Der Einwand ist berechtigt. Die Beklagte hat aber zu Recht nicht eine Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz beantragt, weil die Parteien im Rahmen des Berufungsverfahrens diese Stellungnahmen nachholen konnten und der Berufungsinstanz die gleiche Kognition zukommt wie der ersten Instanz.

4. Auf die Parteivorbringen ist im Folgenden insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist.

III.

A. Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

1.1. Vorliegend stellt sich die Frage, ob anlässlich des Telefongesprächs vom 7. November 2011 das Arbeitsverhältnis der Parteien durch eine fristlose Entlassung seitens der Beklagten aufgelöst wurde. Die Vorinstanz hielt fest, für das entscheidende Telefongespräch gäbe es keine Zeugen. Es lägen einzig die Schreiben des Klägers bzw. der E. _____ GmbH vom 11. November 2011 und

seines Anwalts vom 8. März 2012 vor. Schliesslich hätten der Kläger und D. _____ von der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung vom 26. November 2012 ihre Aussagen zu Protokoll gegeben (Urk. 34 S. 11). Dabei habe der Kläger behauptet, Herr D. _____ habe gesagt, dass er den Lohn vergessen könne und das ganze Geld verlieren würde. Der Kläger müsse, arbeite er nicht so, wie es Herr D. _____ sage, ab morgen nicht mehr kommen (VI-Prot. S. 10). D. _____ dagegen habe ausgeführt, er habe dem Kläger gesagt, er habe schon wieder einen Schaden verursacht. Darauf habe er dem Kläger mitgeteilt, er könne eigentlich auch 24 Stunden am Tag arbeiten, mit diesen Unfällen, die er mache, funktioniere das nicht. Er habe dem Kläger nicht gesagt, er solle nicht mehr kommen. Er habe ihm nur klarmachen wollen, dass es eigentlich sinnlos sei, wenn er einen Unfall nach dem anderen verursache und nicht belehrbar sei (VI-Prot. S. 15).

1.2. Infolge dieses Widerspruchs legte die Vorinstanz die Äusserungen der Beklagten nach dem Vertrauensprinzip zu Gunsten des Klägers aus. Danach habe der Kläger die Äusserungen von D. _____ so verstehen dürfen, dass eine Weiterarbeit keinen Zweck habe und nicht gewünscht sei. Dass der Kläger die Äusserungen von D. _____ auch so aufgefasst habe, ergebe sich aus dem Protestschreiben der E. _____ GmbH vom 11. November 2011. Durch das Nichtreagieren der Beklagten trage sie die Folgen allfälliger Unklarheiten des Telefongesprächs, weshalb der Kläger dieses als fristlose Entlassung habe verstehen dürfen (Urk. 34 S. 12 f.).

2.1. Die Beklagte bringt in der Berufung vor, die Äusserungen von D. _____ anlässlich des Telefongesprächs vom 7. November 2011 könnten nach dem Vertrauensprinzip nicht als fristlose Kündigung betrachtet werden. Der Kläger habe an der Hauptverhandlung vor Vorinstanz ausgeführt: "Es war so, dass ich ihm in der letzten Zeit jeden Monat sagen musste, dass ich den Lohn haben sollte. Er sagte immer, es komme, aber es kam nie. An diesem Morgen, als ich den Unfall hatte, weil der Lastwagen nicht richtig gebremst hat, hat er mir gegen Abend im Telefongespräch gesagt, dass ich den Lohn vergessen könne und das ganze Geld verlieren werde. Er sagte, wenn ich nicht so arbeite, wie er sage, müsse ich ab Morgen nicht mehr kommen. Ich akzeptiere das nicht. Erstens erhalte ich kei-

nen Lohn, zweitens hatte ich Stress und drittens habe ich immer Überstunden gemacht.". Vor dem gesamten Hintergrund sei klar, dass der Kläger das Telefongespräch nicht als fristlose Kündigung aufgefasst habe. Vielmehr habe der Kläger sehr wohl verstanden, dass D._____ für die verursachten Schäden Schadenersatz wollte und nicht mehr bereit gewesen sei, weiterhin ein solches Fehlverhalten des Klägers zu tolerieren. Letztlich sei dem Kläger freigestellt worden, ob er überhaupt noch für die Beklagte arbeiten wollte oder nicht. Indem er am Folgetag nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, sei für die Beklagte diese Frage geklärt gewesen. Wennschon sei von einer einverständlichen Auflösung des Arbeitsvertrags per 7. November 2011 auszugehen. Dass sie nicht auf die Schreiben des Klägers reagiert habe, ändere nichts daran (Urk. 33 S. 3 f.).

2.2. Der Kläger erwidert, durch das Verhalten der Beklagten nach der Kündigung habe er von einer fristlosen Kündigung ausgehen dürfen und müssen. Die Beklagte habe ihn nicht aufgefordert, wieder bei der Arbeit zu erscheinen. Darüber hinaus habe sie auch nicht auf das Schreiben der E._____ GmbH vom 11. November 2011 reagiert. Hätte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht fristlos aufgelöst, so hätte sie zumindest auf besagtes Schreiben reagieren müssen (Urk. 37 S. 3 f.).

3. Eine Kündigung stellt eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung zur Vertragsauflösung und damit ein rechtsaufhebendes Gestaltungsrecht dar. Inhaltlich erfordert eine Kündigung Bestimmtheit und Klarheit. Sie muss den Kündigungswillen, d.h. den Willen, den Vertrag zu beenden, und den Zeitpunkt der Beendigung hinreichend klar und unmissverständlich zum Ausdruck bringen. Es dürfen keine Zweifel mit Bezug auf die Umgestaltung der Rechtslage bestehen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 335 N. 2).

4. Die Auslegung einer Willenserklärung nach dem Vertrauensprinzip kommt erst zum Tragen, wenn der wirkliche Erklärungswille und damit der tatsächliche Konsens nicht ermittelt werden kann. Bei der Ermittlung des wirklichen Erklärungswillens sind alle Tatsachen und Faktoren zu berücksichtigen, aus denen auf die Willenslage bei Abgabe einer einseitig empfangsbedürftigen Willenserklärung,

so auch bei einer Kündigung, geschlossen werden kann. Der Wortlaut bildet dabei die Grundlage, nicht aber die Grenze der Auslegung, d.h., dass selbst bei einem eindeutigen Auslegungsergebnis zu prüfen ist, ob der ermittelte Wortsinn nicht durch andere Indizien in Frage gestellt oder ausgeschlossen wird. Hierzu kann als ergänzendes Mittel zur Auslegung unter anderem das Verhalten des Erklärenden nach Abgabe der Willenserklärung herangezogen werden, sofern dieses Rückschlüsse auf die Willenslage im Zeitpunkt der Abgabe der Willenserklärung zulässt (BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N. 18, 25, 29, 36, 43 und 53; vgl. zum Ganzen BGer 4C.12/2004 E. 2.2).

5. Wie sich aus den Akten ergibt, liess der Kläger am 11. November 2011 ein Schreiben durch die E. _____ GmbH an die Beklagte aufsetzen. Darin wurde unmissverständlich festgehalten, dass zumindest der Kläger davon ausgeht, seine Anstellung sei anlässlich des Telefongesprächs mit der Beklagten am 7. November 2011 fristlos aufgelöst worden. Zugleich meldet er diverse Forderungen gegen die Beklagte an. Schliesslich macht der Kläger geltend, eine fristlose Kündigung bedürfe der Schriftform sowie einer plausiblen Begründung (Urk. 4/6). Trotz ausdrücklicher Aufforderung sah die Beklagte keinen Anlass, die klägerischen Annahmen dahingehend richtig zu stellen, dass weder eine fristlose Kündigung vorliege noch die Forderungen unbegründet seien. Dieses Verhalten lässt den Rückschluss ziehen, dass es im Zeitpunkt der Abgabe der Willenserklärung am 7. November 2011 der Wille der Beklagten war, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos aufzulösen (so auch BGE 4C.12/2004 E. 2.2). Gleich verhält es sich mit dem am 8. März 2012 verfassten Schreiben des Anwalts des Klägers (Urk. 4/8). Demzufolge kann der wirkliche Erklärungswille der Beklagten und damit der tatsächliche Konsens der Parteien dahingehend ermittelt werden, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger anlässlich des Telefonats am 7. November 2011 fristlos aufgelöst hat. Daran tut auch die unbegründete Behauptung der Beklagten, ihre unterlassenen Reaktionen auf die Schreiben des Klägers würden nichts daran ändern, dass der Arbeitsvertrag mit dem Kläger einvernehmlich aufgelöst worden sei, keinen Abbruch. Damit erübrigt sich die Auslegung der Aussagen nach dem Vertrauensprinzip und es kann dahingestellt blei-

ben, wie der Kläger die fragliche Aussage der Beklagten nach Treu und Glauben verstehen durfte.

Nach dem Gesagten liegt eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte vor.

6. Voraussetzung einer gerechtfertigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 337 OR das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Ein solcher liegt insbesondere immer dann vor, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuführen. Nach bundesgerichtlicher Praxis ist das nur bei besonders schweren Verfehlungen der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur dann gegeben ist, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkamen. Die Bestimmung des wichtigen Grundes ist der Parteidisposition entzogen, vielmehr besteht ein gerichtliches Ermessen, welches entsprechend Art. 4 ZGB nach Recht und Billigkeit auszuüben ist (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N. 2).

7.1. Die Beklagte führt aus, selbst bei Vorliegen einer fristlosen Entlassung hätte in ihren Augen ein wichtiger Grund dafür vorgelegen. Beim Auffahrunfall vom 7. November 2011 habe der Kläger im Wissen um sein vollbeladenes Fahrzeug zu wenig Abstand zum Vorderfahrzeug gehalten. Zudem habe der Kläger gewusst, dass die Bremsen seines Fahrzeugs (angeblich) nicht gut funktionieren würden, weshalb er umso vorsichtiger hätte sein müssen. Daher dürfe ein solcher Unfall nicht passieren, weshalb der Kläger grobfahrlässig gehandelt habe (Urk. 33 S. 4).

7.2. Der Kläger erwidert, es sei von ganz wesentlicher Bedeutung, dass er bis zu seiner fristlosen Entlassung nie verwarnt worden sei. Er habe deshalb nicht davon ausgehen müssen, dass das Verursachen eines (weiteren) Unfalls die fristlose Entlassung zur Folge habe. Zudem habe er als Lastwagenfahrer eine gefahrensgeeignete Arbeit ausgeübt. Daher könne ihm gemäss Vorinstanz nur ein mittelschweres Verschulden vorgeworfen werden, was für eine fristlose Entlassung nicht ausreiche. Er selber gehe gar von einem leichten Verschulden aus. So oder

anders reiche es jedoch nicht für einen wichtigen Grund, der eine fristlose Entlassung rechtfertige (Urk. 37 S. 4).

8. Die Vorinstanz erwog, die Arbeit des Klägers habe das Auf- und Abladen sowie Transportieren von Ware beinhaltet. Er sei somit während seiner gesamten Arbeitszeit mit dem Dienstfahrzeug unterwegs und dafür zuständig gewesen, die von ihm transportierte Ware bei verschiedenen Baustellen abzuladen. Dass sich hierbei ein Unfall ereignen könne, läge im Berufsrisiko der ausgeführten Arbeit. Es sei der Beklagten zudem bekannt gewesen, dass der Kläger keine Ausbildung für diesen Beruf gehabt und seit längerer Zeit nicht mehr in diesem Bereich gearbeitet habe. Unter Berücksichtigung dieser Umstände treffe ihn beim Unfall vom 22. Juni 2011, als der vom Kläger geführte Lastwagen bei einem Manöver gekippt sei, nur ein mittleres Verschulden. Beim Unfall vom 18. Juli 2011, als der Kläger in eine Verkehrsregelungsanlage gefahren sei, könne ihm ebenfalls nur ein Verschulden im mittleren Bereich vorgeworfen werden. Beim Auffahrunfall vom 7. November 2011 hätte sich der Kläger durchaus fahrlässig verhalten, doch läge damit noch kein grobfahrlässiges Verhalten des Klägers vor. Darauf gestützt gelangte die Vorinstanz zum Schluss, damit ein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung vorgelegen hätte, hätte von der Beklagten vorgängig – nach dem ersten, spätestens aber nach dem zweiten Unfall – eine Verwarnung erfolgen müssen. Da die Beklagte dafür die Beweislast trage und diesen Beweis nicht angetreten habe, läge kein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung vor. Deshalb sei die fristlose Entlassung durch die Beklagte ungerechtfertigt erfolgt (Urk. 34 S. 14 ff.).

9. Die Beklagte stellt sich im Berufungsverfahren nicht mehr auf den Standpunkt, den Kläger vor der fristlosen Entlassung bereits verwarnt zu haben. Sie bringt lediglich noch vor, in ihren Augen läge beim Unfallhergang am 7. November 2011 ein grobfahrlässiges Handeln des Klägers vor, was für sich alleine einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung darstelle. Damit legt sie ihre Ansicht der Dinge dar. Eine Begründung, inwiefern die Vorinstanz bei der Frage des Verschuldens ihr Ermessen wider Recht und Billigkeit ausgeübt haben soll, lässt sie allerdings vermissen. Im Gegenteil kann den vorinstanzlichen Erwägungen entnommen werden, dass sie ihr Ermessen durch die Berücksichtigung der gesam-

ten Umstände umsichtig ausgeübt hat. Es besteht daher kein Grund, in diesem Punkt von der vorinstanzlichen Beurteilung abzuweichen. Damit stellt der Unfall vom 7. November 2011 keinen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung dar.

Nach dem Gesagten liegt ein Fall der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung des Klägers vor.

B. Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung

1.1. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 1 und 2 OR).

1.2. Mangels anderslautender schriftlicher Abrede ist davon auszugehen, dass für die Parteien aufgrund des ersten Dienstjahres eine ordentliche Kündigungsfrist von einem Monat auf Ende eines Monats gilt (Art. 335c Abs. 1 OR). Das Arbeitsverhältnis wurde am 7. November 2011 aufgelöst. Die ordentliche Kündigungsfrist hätte damit bis Ende Dezember 2011 gedauert. Demzufolge hat der Beklagte grundsätzlich Anspruch auf den Lohn bis zum 31. Dezember 2011. Weder aus den Akten noch aus den Parteibehauptungen ergibt sich, dass der Kläger sich für diese Dauer Ersparnisse oder (mögliche) Verdienste anzurechnen hätte.

2.1. Das Gericht kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).

2.2. Die Vorinstanz sprach dem Kläger nach freiem Ermessen und unter Würdigung aller Umstände eine auf einen halben Monatslohn festgelegte Entschädigung in der Höhe von Fr. 2'275.– zu. Sie erwog, das Arbeitsverhältnis habe

lediglich ein halbes Jahr gedauert und es sei dem Kläger aufgrund seines Alters möglich, eine neue Stelle zu finden. Dadurch sei der Kläger durch die fristlose Entlassung nicht schwer getroffen worden (Urk. 34 S. 16 f.).

2.3.1. Die Beklagte hat die Entschädigung, welche sich aus der Dauer und dem Lohn ergibt, nur hinsichtlich der Lohnhöhe bestritten. Sie macht geltend, es sei mündlich ein Monatslohn von Fr. 4'000.– vereinbart worden (Urk. 33 S. 5).

2.3.2. Der Kläger bringt vor, die Entlassung habe ihn schwer getroffen. Da er vor seiner Anstellung bei der Beklagten seit längerer Zeit nicht mehr als Lastwagenfahrer oder gar Kranlastwagenfahrer gearbeitet habe, sei es ihm bis heute nicht möglich gewesen, eine dauerhafte Neuanstellung zu finden. Deshalb sei die Dauer der Entschädigung auf einen ganzen Monat und der Monatslohn auf Fr. 5'000.– festzusetzen (Urk. 37 S. 5).

2.4. Da die Beklagte die Dauer der Entschädigung nicht angefochten hat, steht dem Kläger mindestens ein halber Monatslohn als Entschädigung zu. Der Kläger hingegen verlangt einen ganzen Monatslohn als Entschädigung.

Zu den bei der Festsetzung der Entschädigung zu berücksichtigenden Umständen gehören insbesondere die soziale und wirtschaftliche Lage der Parteien, der Grad der Persönlichkeitsverletzung der entlassenen Partei, die Intensität und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung sowie ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers (BSK OR I-Portmann, Art. 337c N 6). Schlechte Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt können entschädigungserhöhend wirken, wenn sie Zukunftsängste und Existenzsorgen beim Entlassenen auslösen oder fördern (von Kaenel, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, Diss. Zürich 1996, S. 98). Der Kläger hat lediglich geltend gemacht, seit der Entlassung keine Festanstellung gefunden und nur vorübergehende Tätigkeiten ausgeübt zu haben. Er hat aber seine wirtschaftliche Situation nicht näher dargelegt, weshalb daraus nicht auf eine zusätzliche Unbill geschlossen werden kann. Die Vorinstanz hat die massgeblichen Umstände, insbesondere auch das Verschulden des Klägers an

mehreren Unfällen, für die Festsetzung der Entschädigung berücksichtigt. Deren Höhe von einem halben Monatslohn ist nicht zu beanstanden.

2.5. Hinsichtlich der Lohnhöhe erwog die Vorinstanz, die Tabelle der Landesvereinbarung zwischen dem Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG und Les Routiers Suisses könne als Hilfe zur Bestimmung des üblichen Lohnes des Klägers herangezogen werden. Zwar verfüge der Kläger über keine Ausbildung als Lastwagenchauffeur und habe auch seit längerer Zeit nicht mehr als solcher gearbeitet. Damit sei er weder Berufsmann, noch habe er langjährige Erfahrung in diesem Bereich. Allerdings habe der Kläger gemäss seinen unbestritten gebliebenen Aussagen bereits im Jahr 2001 als Lastwagenchauffeur gearbeitet. Damit könne zu seinen Gunsten davon ausgegangen werden, dass er zwei Jahre Berufserfahrung habe. Zudem besitze der Kläger nach eigenen Aussagen einen Fahrausweis der Fahrzeugkategorie C. Als Lastwagenchauffeur würde er gemäss Tabelle der besagten Landesvereinbarung einen minimalen Bruttolohn von Fr. 4'450.– pro Monat verdienen. Da er als Kranlastwagenfahrer jedoch gewisse zusätzliche Arbeiten habe ausführen müssen, rechtfertige es sich, den minimalen Bruttolohn auf Fr. 4'550.– pro Monat zu erhöhen (Urk. 34 S. 18 ff.). Nach übereinstimmenden Aussagen der Parteien sei zudem eine Spesenentschädigung von Fr. 25.– pro Arbeitstag vereinbart worden. Dies ergebe für die 105 Arbeitstage des Klägers eine Spesenentschädigung von total Fr. 2'625.– (Urk. 34 S. 20).

2.6.1. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, die Parteien hätten einen Arbeitsvertrag aufgesetzt, welcher jedoch nicht unterzeichnet worden sei. Dieser sehe einen Lohn von Fr. 4'000.– sowie Spesen von Fr. 25.– pro Arbeitstag vor. Sodann belaufe sich die erste Lohnzahlung auf Fr. 4'000.–. Selbst bei Beachtung der vorinstanzlichen Lohnfestsetzung könne lediglich ein Bruttomonatslohn von Fr. 4'450.– gelten. Die beim Kläger mehr als zehn Jahre zurückliegende Ausführung dieser Tätigkeit könne nicht als Berufserfahrung angesehen werden, welche die Anhebung des Bruttomonatslohns rechtfertigen würde (Urk. 33 S. 5).

2.6.2. Der Kläger macht geltend, die Beklagte habe keinen tauglichen Beweis für die von ihr geltend gemachte Lohnhöhe vorlegen können. Auf der Quittung für die erste Lohnzahlung sei vermerkt worden, es handle sich um eine

Akontozahlung. Die Quittung sei deshalb nicht geeignet, einen Lohn von Fr. 4'000.– nachzuweisen. Der vorinstanzlichen Vorgehensweise sei zuzustimmen. Da der übliche und angemessene Lohn festgelegt werden müsse, gebe es keinen Grund, dem Kläger lediglich den Minimallohn zuzugestehen. Wie die Zwischenverdienste des Klägers nach seiner fristlosen Entlassung zeigen würden, verdiene er im Stundenlohn zwischen Fr. 30.– und Fr. 33.–, was im Monat Mai 2012 zu einem Monatslohn von Fr. 5'990.65 geführt habe. Bei Gutheissung der Berufung sei deshalb mindestens ein Bruttomonatslohn von Fr. 5'000.– anzunehmen (Urk. 37 S. 5 f.).

2.7. Weder die eine Partei noch die andere kann den tatsächlich vereinbarten Lohn beweisen. Unter diesen Umständen ist die Vorgehensweise der Vorinstanz zur Ermittlung des marktüblichen Lohnes nicht zu beanstanden. Auch unter Berücksichtigung, dass der Kläger unbestrittenermassen früher schon in diesem Bereich gearbeitet hat, kann bei ihm nicht von einem Neueinsteiger, sondern von einem Wiedereinsteiger gesprochen werden. Dieser Umstand sowie das damalige Alter des Klägers von 40 Jahren führen üblicherweise zu einer Lohnanhebung. Die von der Vorinstanz vorgenommene Erhöhung von gerade mal 2,25 % gegenüber dem Minimalbruttolohn liegt damit innerhalb ihres Ermessens. An dieser Tatsache vermag auch der vom Kläger angeführte Vergleich für seinen Verdienst im Monat Mai 2012 nichts zu ändern. Im Bruttostundenlohn von Fr. 30.– bzw. Fr. 33.– sind einerseits die Ferienentschädigung und andererseits der Anteil am 13. Monatslohn bereits eingeschlossen (Urk. 16/1; Urk. 16/2), weshalb dies bei der Ermittlung des Bruttomonatslohnes zu berücksichtigen wäre. Es ist deshalb in diesem Punkt nicht von der vorinstanzlichen Feststellung abzuweichen. Demzufolge ist von einem Bruttomonatslohn von Fr. 4'550.– auszugehen. Die Strafentschädigung von einem halben Monatslohn beläuft sich damit auf Fr. 2'275.–. Die von der Vorinstanz festgelegte Spesenentschädigung von Fr. 2'625.– blieb unangefochten.

2.8. Zusammengefasst steht dem Kläger ein Bruttolohn von Fr. 4'550.– vom 10. Mai 2011 bis 31. Dezember 2011 zu. Dies sind insgesamt Fr. 35'079.–. Die Parteien sind sich einig, dass während der Anstellung des Klägers bereits Zah-

lungen im Umfang von Fr. 15'160.– erfolgt sind (Fr. 10'000.– und € 4'300.–). Daraus ergibt sich, wie von der Vorinstanz korrekt festgehalten wurde, eine Restforderung von Fr. 19'919.–, welche die Beklagte dem Kläger noch zu bezahlen hat. Hinzu kommt die Spesenentschädigung von Fr. 2'625.–.

Nach dem Gesagten steht dem Kläger somit ein Lohn samt Spesenentschädigung von Fr. 22'544.– brutto zu.

C. Verrechnungsforderungen der Beklagten

1. Die Beklagte hat eine Verrechnungsforderung in der Höhe von Fr. 9'682.40 geltend gemacht, welche aus fünf vom Kläger verursachten Unfällen resultiere (Urk. 9 S. 4 f.).

Zu den beiden Unfällen vom 31. August 2011 und vom 29. September 2011 erwog die Vorinstanz, sie würden vom Kläger bestritten, seien von der Beklagten zu wenig substantiiert worden und könnten daher nicht näher abgeklärt werden (Urk. 34 S. 15). Dies blieb im Berufungsverfahren unangefochten.

Im Übrigen hat die Vorinstanz auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung hingewiesen, wonach der Arbeitgeber bekannte Ersatzforderungen, auch wenn er sie sich vorbehalten habe oder wegen Unpfändbarkeit des Lohnanspruchs nicht habe verrechnen können, auf alle Fälle spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellen müsse, andernfalls Verzicht anzunehmen sei (Urk. 34 S. 21 f.). Diese Rechtsprechung wird von den Parteien im Berufungsverfahren zu Recht nicht in Frage gestellt.

Gemäss Vorinstanz hat die Beklagte ihre Schadenersatzforderungen nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Kläger geltend gemacht und damit auf solche Forderungen verzichtet (Urk. 34 S. 22).

2.1. Die Beklagte bringt vor, es könne der Vorinstanz nicht gefolgt werden, wonach sie auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen verzichtet habe. Die Vorinstanz habe einerseits ausgeführt, dass derartige Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen seien. Andererseits ha-

be sie festgehalten, dass anlässlich des Telefonats am 7. November 2011 der Ersatz des Schadens geltend gemacht worden sei. Daraus ergebe sich klar, dass eben gerade am letzten Arbeitstag und damit fristgerecht seitens der Beklagten Schadenersatzansprüche geltend gemacht worden seien (Urk. 33 S. 6).

2.2. Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte hätte nach der Rechtsprechung die Pflicht getroffen, die Schadenersatzansprüche spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Sie versäume es, sich in der Berufung mit dieser Rechtsprechung auseinanderzusetzen. Zudem wären die Schadenersatzansprüche auch aus weiteren Gründen abzuweisen. Einerseits seien sie zu wenig substantiiert. Andererseits träfe den Kläger auch keine Haftung für den behaupteten Schaden, da er eine gefahreneigete Arbeit ausgeführt habe, bei welcher eine Schadensverursachung möglich sei. Damit könne ihm höchstens ein leichtes Verschulden zur Last gelegt werden, für welches er keine Haftung zu übernehmen habe. Damit sei der von der Beklagten behauptete Schaden in Bestand und Höhe vollumfänglich bestritten. Selbst wenn von einem mittelschweren Verschulden ausgegangen werden müsste, hätte er nicht den ganzen, sondern lediglich einen Teil des Schadens zu tragen (Urk. 37 S. 7 f.).

3.1.1. Vorliegend geht es um die Frage der Verwirkung der Schadenersatzansprüche der Beklagten. Hinsichtlich der Unfälle vom 22. Juni 2011 und 18. Juli 2011 mangelt es an der konkreten Geltendmachung von Ansprüchen, welche spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnis hätte erfolgen müssen. Die Beklagte behauptet selber nicht, dass D._____ anlässlich des Telefongesprächs vom 7. November 2011 Schadenersatzansprüche aus diesen beiden Unfällen in Aussicht gestellt hätte. Diese Schadenersatzansprüche sind daher seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 7. November 2011 verwirkt und können nicht mit der Hauptforderung des Klägers verrechnet werden.

3.1.2. Bezüglich des Unfalls vom 7. November 2011 gestaltet sich die Situation anders. Nachdem sich der Unfall ereignet hatte, teilte der Kläger dies der Beklagten telefonisch mit. Anlässlich dieses Gesprächs wurde das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst. Damit liegt ein Sachverhalt vor, in dem es genügen muss, dass eine Arbeitgeberin bei derart zeitnahen Ereignissen mit der Kündigung die Absicht

kund tut, den Schaden, welcher in diesem Zeitpunkt in der Regel weder nach dem Ausmass noch nach der Höhe bestimmt ist, geltend zu machen. Die Erwägung der Vorinstanz, die Beklagte habe es versäumt, spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses diesen Schadenersatzanspruch zu stellen, weshalb ein Verzicht daraus abzuleiten sei, ist daher nicht haltbar. Sinn und Zweck der zitierten Rechtsprechung ist es, dass ein Arbeitnehmer nach Treu und Glauben annehmen darf, wenn allfällige im Raum stehende Ansprüche der Arbeitgeberin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Sprache gebracht werden, sie lasse es mit deren Geltendmachung auf sich beruhen. Der Kläger hielt jedoch selber in seiner Klageschrift vom 5. Juli 2012 fest, aufgrund des Unfalls am 7. November 2011 sei durch ihn ein kleiner Schaden am Fahrzeug entstanden. Die Beklagte habe (am Telefon) von ihm verlangt, dass er den Schaden selber bezahle. Als er sich geweigert habe, sei es zur fristlosen Kündigung (am Telefon) gekommen (Urk. 1 S. 5). Daraus wird klar, dass dem Kläger deutlich genug zu verstehen gegeben worden ist, die Beklagte wolle den aus diesem Unfallereignis entstandenen Schaden geltend machen. Der Kläger konnte somit nach Treu und Glauben nicht annehmen, auf die Geltendmachung dieses Anspruchs werde verzichtet. Dies muss den Anforderungen der Rechtsprechung genügen, um die Verwirkung des Schadenersatzanspruchs zu verhindern. Demzufolge kann die Beklagte grundsätzlich ihren Anspruch aus dem Schadensereignis vom 7. November 2011 mit der Hauptforderung des Klägers verrechnen.

3.2. Die Beklagte macht geltend, aus diesem Unfall sei ihr ein Schaden von Fr. 1'124.35 erwachsen (Urk. 9 S. 5; Urk. 11/17). Dies wird vom Kläger bestritten. Der Schaden bestehe maximal im Rahmen des Selbstbehaltes der Versicherung. Sei der Schaden nicht der Versicherung angemeldet oder gar keine abgeschlossen worden, so könne er nicht für diese Kosten belangt werden (Urk. 15 S. 8).

3.3.1. Die Höhe des geltend gemachten Schadens ist weder belegt noch anerkannt. Unter Schaden versteht man bei Fahrzeugunfällen einen allfälligen Selbstbehalt des Autohalters für Schäden, die Dritten zugefügt werden (Haftpflicht), nicht aber die effektive Leistung der Haftpflichtversicherung an einen Dritten (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321e N. 7). Aus den Akten geht

bezüglich des Schadensfalls vom 18. Juli 2011 hervor, dass bei einer Schadenssumme von Fr. 6'833.20 noch ein von der Haftpflichtversicherung nicht gedeckter Selbstbehalt von Fr. 1'000.– zu tragen war (Urk. 11/14). Gestützt darauf und nach allgemeiner Lebenserfahrung kann daher auch in diesem Fall angenommen werden, dass der Schaden der Beklagten aus dem Unfall vom 7. November 2011 Fr. 1'000.– beträgt.

3.3.2. Bei der Festlegung des Haftungsmasses ist auf die konkrete Gefahrenlage im Zeitpunkt der Schadensverursachung abzustellen, sodass ein Chauffeur trotz gefahrengeneigter Arbeit nicht jeden Unfall mit dem Berufsrisiko entschuldigen kann (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 321e N. 8). Der Kläger bestreitet, beim Auffahrunfall zu wenig Abstand zum vorderen Fahrzeug gehabt zu haben. Er gibt an, mit ganz geringer Geschwindigkeit unterwegs gewesen und nur aus dem Grund aufgefahren zu sein, weil die Bremse nicht gut gewartet gewesen sei und an diesem Tag daher nicht gut funktioniert habe (VI-Prot. S. 13 f.). Doch gibt der Kläger selber an, den Lastwagen nach einer gewissen Zeit gekannt und die Beklagte bereits auf die Bremse und Kupplung angesprochen zu haben (VI-Prot. S. 14). Der Kläger wusste somit schon zum Vornherein, dass die Bremse nicht gut funktionierte, und war mit sieben Paletten und damit besonders schwer beladen unterwegs (VI-Prot. S. 14). In Kenntnis dieser Umstände sowie nach den zwei früheren, innert weniger Monate von ihm verursachten Unfällen, kann der Kläger diesen Unfall nicht mehr mit dem Berufsrisiko entschuldigen. Er haftet daher für den gesamten Schaden im Betrag von Fr. 1'000.–. In diesem Umfang kann die Beklagte ihre Gegenforderung zur Verrechnung bringen.

4.1.1. Schliesslich bringt die Beklagte vor, sie habe für den Kläger Prämien der Motorfahrzeugversicherung im Betrag von Fr. 469.15 übernommen. Des Weiteren habe sie ihm die Motorfahrzeugsteuern im Betrag von Fr. 97.50 bezahlt. Damit würden ihr insgesamt Fr. 566.65 vom Kläger zustehen (Urk. 33 S. 7).

4.1.2. Der Kläger entgegnet, die Annahme der Beklagten sei unzutreffend, wonach die Jahresprämie Fr. 1'397.70 betragen haben soll. Dies sei die Bruttoprämie, entscheidend sei jedoch die Nettoprämie, welche sich auf Fr. 559.10 belaufen habe. Die Beklagte habe keinen Nachweis über die von ihr tatsächlich

geleisteten Prämien erbringen können. Deshalb habe die Vorinstanz zu Recht lediglich den von ihm anlässlich der Hauptverhandlung anerkannten Betrag von Fr. 248.– der Beklagten zugesprochen (Urk. 37 S. 8).

4.2. Bei der Motorhaftpflichtversicherung ist stets die Nettoprämie zuzüglich einer Stempelabgabe von 5 % zu entrichten (vgl. Kreisschreiben Nr. 33 der Eidgenössischen Steuerverwaltung betreffend Stempelabgaben vom 4. Februar 2011). Vorliegend beläuft sich die Nettoprämie auf 40 % der Bruttoprämie (Urk. 11/8). Unter Berücksichtigung der vom Haftpflichtversicherer mit E-Mail vom 10. April 2013 angegebenen Bruttoprämien für die jeweilige Versicherungsdauer (25.7.2011 - 29.8.2011: Jahresbruttoprämie Fr. 1'397.70; 29.8.2011 - 20.12.2011: Jahresbruttoprämie Fr. 1'070.20) zuzüglich der jeweiligen Stempelsteuer von 5 % ergibt sich für die erste Versicherungsphase ein Betrag von Fr. 58.70 und für die zweite ein Betrag von Fr. 141.10 (Urk. 25/20). Zuzüglich der ausgewiesenen Motorfahrzeugsteuer von Fr. 97.50 (Urk. 25/21) besteht damit eine Forderung von insgesamt Fr. 297.30 zugunsten der Beklagten. In diesem Umfang kann die Beklagte ihre Gegenforderungen mit der Hauptforderung des Klägers zur Verrechnung bringen.

D. Zusammenfassung

Dem Kläger steht eine Gesamtforderung von Fr. 24'819.– brutto zu (Fr. 19'919.– + Fr. 2'625.– + Fr. 2'275.–). Abzüglich 6,25 % Sozialversicherungsbeiträge auf Fr. 22'544.– (auf der Strafzahlung sind keine Sozialversicherungsprämien abzuführen; vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c N. 15.) ergibt dies Fr. 23'410.–. Die Verrechnungsforderung der Beklagten beträgt Fr. 1'297.30 (Fr. 1'000.– + Fr. 297.30). Der Zinsenlauf ist unangefochten. In teilweiser Gutheissung der Berufung ist daher die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 22'112.70 netto nebst 5 % Zins seit 9. Dezember 2011 zu bezahlen. Im Mehrbetrag ist die Klage abzuweisen. Im Umfang der zugesprochenen Forderungssumme (ohne Zins) ist der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes C._____ (Zahlungsbefehl vom 6. Dezember 2011) aufzuheben.

IV.

1. Für das vorinstanzliche Verfahren betrug der Streitwert Fr. 30'000.–. Nach Korrektur des vorinstanzlichen Urteils steht dem Kläger gegenüber der Beklagten eine Forderung von Fr. 22'112.70 netto zu. Damit unterliegt die Beklagte zu rund vier Fünfteln. Die Höhe der vollen Parteientschädigung von Fr. 5'000.– blieb unangefochten. Die Beklagte hat dem Kläger damit eine auf drei Fünftel reduzierte Parteientschädigung zu entrichten. Zusätzlich ist antragsgemäss ein Mehrwertsteuerzusatz von 8 % zu vergüten (Urk. 1 S. 2). Die Entschädigung für das vorinstanzliche Verfahren beträgt somit total Fr. 3'240.–.

2.1. Im Berufungsverfahren beträgt der Streitwert Fr. 24'571.– (Art. 114 lit. c ZPO). Die Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Nach Korrektur des dem Kläger gegenüber der Beklagten zustehenden Betrags auf netto Fr. 22'112.70 unterliegt die Beklagte beinahe vollumfänglich.

2.2. Gemäss § 4 Abs. 1 sowie § 13 Abs. 1 und 2 der Verordnung des Obergerichts über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 beträgt die Entschädigung beim genannten Streitwert Fr. 2'400.–. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Kläger praktisch vollständig obsiegt, rechtfertigt es sich, ihm eine volle Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'400.– zuzusprechen. Zusätzlich ist antragsgemäss ein Mehrwertsteuerzusatz von 8 % zu vergüten (Urk. 37 S. 2). Die Entschädigung für das Berufungsverfahren beträgt somit total Fr. 2'592.–.

Es wird beschlossen:

1. Es wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 1. Abteilung, vom 16. August 2013 insoweit am 24. Oktober 2013 in Rechtskraft erwachsen ist, als die Klage im Fr. 23'035.30 netto nebst Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011 übersteigenden Betrag abgewiesen wurde.

2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 22'112.70 netto nebst Zins zu 5 % seit 9. Dezember 2011 zu bezahlen. Im Umfang von Fr. 22'112.70 wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes C._____ (Zahlungsbefehl vom 6. Dezember 2011), aufgehoben.
Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für das erstinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'240.– zu bezahlen.
3. Das erst- und zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'592.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

6. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 24'571.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.
Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 27. Januar 2014

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. K. Würsch

versandt am:
mc