



**Kantonsgericht von Graubünden
Dretgira chantunala dal Grischun
Tribunale cantonale dei Grigioni**

Ref.:
ZK2 10 19

Chur, 18. Mai 2010

Schriftlich mitgeteilt am:

Urteil

II. Zivilkammer

Vorsitz	Bochsler
RichterInnen	Hubert und Michael Dürst
Redaktion	Aktuar ad hoc Walder

In der zivilrechtlichen Berufung

des X., Kläger und Berufungskläger, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. HSG Andrea Cantieni, Bahnhofstrasse 8, 7000 Chur,

gegen

das Urteil des Bezirksgerichts Maloja vom 13. Januar 2010, mitgeteilt am 5. Februar 2010, in Sachen des Klägers und Berufungsklägers gegen die Y. A G, Beklagte und Berufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Marc E. Wieser, Chesa Wieser, 7524 Zuoz,

betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag,

hat sich ergeben:

I. Sachverhalt

A. 1. X. trat am 1. November 2007 eine Stelle als Möbel-Monteur in der Lieferabteilung der Y. AG in A. an. Der Monatslohn wurde während der bis Ende Jahr dauernden Probezeit auf brutto 4'100 Franken festgesetzt und erhöhte sich ab Januar 2008 auf 4'300 Franken. Es bestand Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn und auf vier Wochen Ferien pro Jahr. Die Arbeitszeit wurde auf 42 Stunden pro Woche festgelegt, wobei der Arbeitnehmer bereit sein sollte, bei Bedarf auch an Samstagen zu arbeiten.

2. Am 22. Oktober 2008 kündigte die Y. AG das Arbeitsverhältnis auf den 31. Mai 2009, weil sie beabsichtigte, ihre Geschäftstätigkeit einzustellen. Anfangs Dezember 2008 erlitt X. einen Unfall, als dessen Folge er bis Ende Jahr arbeitsunfähig war. Als er nach Weihnachten im Betrieb erschien, kam es deswegen zu einer verbalen Auseinandersetzung mit dem Geschäftsleiter B.. Das Arbeitsklima verschlechterte sich darauf, wobei sich der Arbeitnehmer offenbar von seiner Arbeitgeberin und seinen Mitarbeitern unkorrekt behandelt fühlte.

3. Am Vormittag des 30. Januar 2009 sollte X. Boutique-Gestelle im Ladenlokal aufstellen, was er nach der Darstellung des Geschäftsleiters hingegen nicht getan habe; der Angestellte habe sich vielmehr um Entsorgungen gekümmert und sei darauf ins Büro gegangen, um Stundenblätter zu studieren. Von C. zur Rede gestellt, habe er wutentbrannt erklärt, er werde gemobbt und habe jetzt genug, er werde noch am gleichen Nachmittag einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen und am nächsten Montag die neue Stelle antreten. Er sei dann verschwunden, ohne sich um seine Arbeit zu kümmern. C. habe den Vorfall über Mittag ihrem Ehemann erzählt, der sich den Ablauf von D. habe bestätigen lassen. B. habe den Arbeiter darauf ins Büro zitiert, wo dieser gebrüllt, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestätigt und darauf die Türe zugeschlagen habe; darauf habe er sich entfernt, ohne sich abzumelden.

X. stellt die Sache so dar, dass er am fraglichen Freitagmorgen gegen 11.30 Uhr zu C. und D. gesagt habe, falls sich die Situation nicht verbessere, werde er einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen und die Stelle sofort verlassen. Er habe dann am Nachmittag das Firmenfahrzeug in die Garage gebracht und sich darauf zu Frau Dr. E. in ärztliche Behandlung begeben. Diese stellte tatsächlich ein Arztzeugnis aus, durch welches sie X. ab dem 30. Januar bis 9. Februar 2009 hundertprozentige Arbeitsunfähigkeit attestierte (in einem

späteren Zeugnis verlängerte sie diese bis zum 11. Februar). Die Ehefrau von X. faxte das Arztzeugnis noch am gleichen Nachmittag der Arbeitgeberin.

4. Am 5. Februar 2009 schrieb F., der Liquidator der Y. AG, namens der Arbeitgeberin X., man akzeptiere die am 30. Januar 2009 bei C. in Gegenwart von D. ausgesprochene sofortige Kündigung, bei welcher er (X.) wiederholt darauf hingewiesen habe, er werde gleichentags bei einem neuen Arbeitgeber unterschreiben und dort am Montag, 2. Februar 2009, beginnen. Man bestätige die Kündigung, betrachte folglich das zugestellte Arztzeugnis als gegenstandslos und behalte sich vor, die zuviel bezogenen Ferien und Freitage in Rechnung zu stellen. - X. antwortete in einem Schreiben vom 6. Februar 2009, er müsse mit Erstaunen von der Bestätigung seiner Kündigung lesen. Er weise diese Äusserung vehement zurück, habe er doch nie gesagt, sofort zu kündigen; für ihn laufe der Vertrag bis zum 31. Mai 2009 weiter.

B. nahm am 9. Februar 2009 zu diesem Schreiben Stellung. Er wies X. darauf hin, er habe an seinem letzten Arbeitstag vor Zeugen gesagt, er werde noch am gleichen Tag einen Vertrag für eine neue Stelle unterschreiben und diese am nächsten Arbeitstag antreten. Das sei eine unmissverständliche fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages. Gegenüber C. sei diese Erklärung wiederholt worden; sie könne daher nicht irrtümlich erfolgt sein. Man betrachte das Arbeitsverhältnis folglich als aufgelöst und behalte sich die Rückforderung zuviel bezahlter Löhne vor.

Am 19. Februar 2009 antwortete die G. Rechtsschutz-Versicherung im Namen von X. auf diesen Brief. Sie führte aus, es sei unbestritten, dass ihr Mandant infolge des schlechten Arbeitsklimas im Affekt geäussert habe, dass er, „...sollte sich die Situation nicht verbessern, einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen und die Arbeitsstelle sofort verlassen werde“. Das Vorliegen einer fristlosen Kündigung werde bestritten. Nach seiner krankheitsbedingten Abwesenheit sei X. denn auch am 13. Februar bereit gewesen, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Er sei jedoch umgehend wieder nach Hause geschickt worden mit der Begründung, dass der Arbeitsvertrag gekündigt sei. Da dies jedoch nicht zutrefte, liege ein sogenannter Annahmeverzug seitens der Arbeitgeberin vor, weshalb man die sofortige Mitteilung erwarte, wann X. seine Arbeit wieder aufnehmen könne. - Die Y. AG beharrte in ihrer Antwort vom 24. Februar auf ihrem Standpunkt und hielt fest, nachdem sie von einem bereits aufgelösten Vertragsverhältnis ausgehe, könne X. weder freigestellt noch aufgefordert werden, die Arbeit wieder aufzunehmen.

B. 1. Die Parteien konnten in der Folge auch nach Einschaltung ihrer Rechtsvertreter keine gütliche Einigung finden. X. meldete die Streitsache daher am 3. April 2009 beim Kreisamt Oberengadin zur Vermittlung an. Nach erfolglos verlaufener Sühneverhandlung vom 29. Mai 2009 bezog er den Leitschein mit dem Rechtsbegehren, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm netto Fr. 14'678.-- zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. Juni 2009 zu bezahlen. Die Beklagte beantragte die Abweisung der Klage. - Am 11. Juni 2009 reichte der Kläger seine Prozesseingabe ein, in welcher er seine Forderung auf Fr. 13'798.-- reduzierte. Die Beklagte bestätigte in ihrer Prozessantwort vom 6. Juli 2009 ihr Rechtsbegehren.

C. Mit Urteil vom 13. Januar 2010 wies das Bezirksgericht Maloja die Klage ab. Die Gerichtskosten von 3'500 Franken wurden auf die Gerichtskasse genommen, und der Kläger wurde verpflichtet, die Beklagte ausseramtlich mit Fr. 8'421.15 zu entschädigen.

D. Gegen dieses Urteil liess X. am 19. Februar 2010 die Berufung an das Kantonsgericht von Graubünden erklären mit folgendem Rechtsbegehren:

- „1. Ziffer 1 des Urteilsdispositivs sei aufzuheben und die Berufungsbeklagte sei gerichtlich zu verpflichten, dem Berufungskläger netto CHF 13'798.00 zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. Juni 2009 zu bezahlen.*
- 2. Die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, den Berufungskläger für das erstinstanzliche Verfahren ausseramtlich mit CHF 8'421.15 (inklusive 7,6 % MWSt), eventualiter nach Ermessen des Gerichts, zu entschädigen.*
- 3. Ziffer 3 des Urteilsdispositivs sei aufzuheben. Eventualiter sei der Berufungskläger zu verpflichten, die Berufungsbeklagte für das erstinstanzliche Verfahren ausseramtlich mit höchstens CHF 4'000.00 (inkl. 7,6 % MWSt), eventualiter nach Ermessen des Gerichts, zu entschädigen.*
- 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Berufungsbeklagten.“*

E. An der Hauptverhandlung vor dem Kantonsgericht waren der Kläger und der Verwaltungsratspräsident der Beklagten, B., persönlich mit ihren Anwälten anwesend. Der Rechtsvertreter des Klägers bestätigte sein Berufungsbegehren, während der Anwalt der Beklagten die Abweisung der Berufung beantragte. Beide Parteivertreter gaben ihre Plädoyers schriftlich zu den Akten. Auf die in den Parteivorträgen gemachten Ausführungen wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

II. Erwägungen:

I. 1. Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann aus wichtigen Gründen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt nach Abs. 2 namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die ausserordentliche Kündigung löst das Arbeitsverhältnis unabhängig davon auf, ob sie auf einem wichtigen Grund beruht oder nicht. Es führt mit anderen Worten nicht nur eine gerechtfertigte, sondern auch eine ungerechtfertigte ausserordentliche Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine solche ist demnach zwar unzulässig, aber wirksam. Die ausserordentliche Kündigung wird in der Regel fristlos ausgesprochen, so dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Kündigungsempfänger endet. Der Ausspruch einer Kündigung als fristlos muss unmissverständlich sein (BSK OR I - Portmann, Art. 337 OR N. 6 und 15). Tobler et al. (Arbeitsrecht, N. 1.44 zu Art. 337 OR) führen dazu aus, die fristlose Kündigung sei eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie müsse in klarer, unmissverständlicher Weise ausgesprochen werden, wobei die Begriffe „Entlassung“ oder „Kündigung“ nicht unbedingt verwendet werden müssten. Im Zweifel sei die Erklärung wie bei der ordentlichen Kündigung gegen den Erklärenden auszulegen. Sie fahren fort, die Erklärung müsse bedingungslos erfolgen; eine Ausnahme könne nur dann gemacht werden, wenn der Eintritt der Bedingung einzig von der die Kündigung empfangenden Partei abhängt. - Erklärt der Arbeitnehmer die fristlose Kündigung und sieht er danach ein, im Unrecht zu sein, und will er daher auf seinen Entschluss zurückkommen, ist dies unbeachtlich. Die fristlose Kündigung wurde mit der Erklärung rechtswirksam, so dass darauf nicht mehr zurückgekommen werden kann, das heisst der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall keine Beschäftigungspflicht (Streiff/von Känel, Arbeitsvertrag, 6. Auflage, N. 12 und 21 zu Art. 337 OR).

2.a) Das Bezirksgericht Maloja führte aus, aufgrund der Zeugenaussagen von drei Personen stehe fest, dass der Kläger am 30. Januar 2009 gesagt habe, er gehe nach Hause, werde noch am gleichen Tag einen Vertrag bei einem anderen Arbeitgeber unterzeichnen und die neue Stelle am darauf folgenden Montag antreten. Habe aber der Kläger diese Äusserung gegenüber drei verschiedenen Personen zu drei verschiedenen Zeitpunkten gemacht, könne keine Rede davon sein, dass die Aussage „im Affekt“ beziehungsweise „unter dem Einfluss von Wut oder Aufregung“ geschehen sei.

Vielmehr zeige die wiederholte Äusserung, dass der Kläger absichtlich und definitiv das Arbeitsverhältnis fristlos habe kündigen beziehungsweise die Arbeitsstelle fristlos habe verlassen wollen. Aufgrund des Verhaltens und der Aussagen von X. habe die Beklagte davon ausgehen können, dass ihr Angestellter das Arbeitsverhältnis nicht habe weiterführen wollen. Demzufolge habe die Beklagte aufgrund der gesamten Umstände nach dem Vertrauensprinzip zu Recht angenommen, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst beziehungsweise die Arbeitsstelle fristlos verlassen habe.

b) Die Feststellungen der Vorinstanz halten einer näheren Überprüfung nicht stand. So trifft es nicht zu, dass sich X. gegenüber drei Zeugen geäussert hatte, er werde nach Hause gehen, noch am gleichen Abend einen neuen Vertrag bei einem anderen Arbeitgeber unterschreiben und bereits nächste Woche mit der Arbeit beginnen. Nur die Zeugen C. und D. äusserten sich in diesem Sinne. Dabei machte X. nach den Depositionen der ersteren diese Aussagen morgens um 11.30 Uhr in ihrem Büro, wobei er sehr erregt gewesen sei und geschrien habe. Der Zeuge D. sagte aus, X. sei aus dem Büro gekommen und habe erklärt, er gehe nach Hause und darauf zu einem anderen Arbeitgeber, bei welchem er einen Vertrag unterzeichne; er könne bei diesem schon nächste Woche zu arbeiten beginnen. Der dritte von der Vorinstanz erwähnte Zeuge, der Firmenchef B., machte hingegen keine derartige Aussage, sondern führte auf die Frage, wie er über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses orientiert worden sei, aus, seine Frau habe ihm gesagt, X. habe ihr erklärt, dass er noch am gleichen Abend einen Arbeitsvertrag unterschreiben und am Montag an der neuen Stelle anfangen werde. Auf eine weitere Frage antwortete B., der Kläger habe bei seiner Frau gekündigt und sei gegangen. Entgegen den Feststellungen der Vorinstanz trifft es also nicht zu, dass drei verschiedene Zeugen bestätigt hätten, der Kläger habe ihnen gegenüber gesagt, er gehe nach Hause und werde gleichentags bei einem anderen Arbeitgeber einen Vertrag unterzeichnen. Eine solche Aussage bestätigten als Zeugen nur C. und D., während B. als Zeuge keine derartige Aussage machte, sondern erst anlässlich der erstinstanzlichen Hauptverhandlung bei der formlosen Befragung behauptete, er habe am Nachmittag des 30. Januar 2009 in seinem Büro eine Unterredung mit dem Kläger gehabt, der dabei herumgebrüllt habe, ausgerastet sei und die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nochmals bestätigt habe. - Zur Würdigung dieser Aussagen durch die Vorinstanz drängen sich einige Bemerkungen auf. Die formfreie Befragung der Parteien gemäss Art. 112 ZPO stellt kein eigentliches Beweismittel dar. Es handelt sich vielmehr um ein blosses Hilfsmittel zur Wahrheitsfindung

(Nay, ZPO und GVG des Kantons Graubünden, N. 1 zu Art. 112 ZPO), das jedoch bei der Würdigung der übrigen Beweismittel berücksichtigt werden kann (Art. 112 Abs. 2 ZPO). Grundvoraussetzung für die Parteibefragung ist aber, dass das Vorbringen einer Partei unklar, unvollständig oder unbestimmt ist. Es fragt sich schon, ob diese Voraussetzungen vorliegend gegeben waren. Hinzu kommt, dass B. in diesem Prozess gar nicht Partei ist; dies ist vielmehr die Y. AG. Daraus folgt, dass B. - im Gegensatz zum Kläger - als Verwaltungsrat dieser Firma als Zeuge befragt werden konnte, was denn auch geschah. Kann aber die formlose richterliche Befragung nur bei Parteien, nicht aber bei Zeugen zur Anwendung gelangen, erweist sich das Vorgehen der Vorinstanz als unzulässig, was zur Folge hat, dass die formfreie Parteiaussage von B. anlässlich der erstinstanzlichen Hauptverhandlung unbeachtlich ist. Somit ergibt sich, dass die vorerwähnte Aussage des Klägers von zwei, und nicht von drei Zeugen behauptet wurde.

c) X. behauptet in der Prozesseingabe, er habe C. und D. gesagt, er werde einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen und die Stelle sofort verlassen, falls sich die Situation nicht verbessern sollte. Wenn es sich so verhielte, läge eine bedingte Kündigung vor, was nach den oben unter Ziff. 1 gemachten Ausführungen zulässig ist, sofern der Eintritt der Bedingung einzig von der die Kündigung empfangenden Partei abhängt. Der Kläger konnte diese von ihm behauptete Bedingung jedoch nicht unter Beweis stellen. So erwähnt keiner der Zeugen, der Kläger habe seine Aussage mit einer solchen Bedingung verknüpft. Es ist somit davon auszugehen, dass die Ankündigung des Klägers bezüglich Vertragsunterzeichnung und Antritt einer neuen Arbeitsstelle bedingungslos erfolgte. Entgegen der vom klägerischen Anwalt in seinem vor erster Instanz vorgetragenen Plädoyer vertretenen Auffassung ist es demnach aufgrund des Beweisergebnisses nicht unklar geblieben, was der Kläger am 30. Januar 2009 zu C. gesagt hat. Wie sich aus den weiter unten stehenden Ausführungen ergibt (2.e), kann die Frage jedoch letztlich offen bleiben.

d) Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe seine Äusserungen, wonach er noch am gleichen Tag einen Arbeitsvertrag bei einem anderen Arbeitgeber unterzeichnen und die neue Stelle schon am folgenden Montag antreten werde, zu drei verschiedenen Zeitpunkten gemacht. Unter diesen Umständen könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Aussagen im „Affekt“ beziehungsweise „unter Einfluss von Wut und Aufregung“ geschehen sei. Diese Feststellung widerspricht nicht nur den Aussagen des Klägers, sondern auch jenen der drei Zeugen. X. hatte den Eindruck, er werde gemobbt. Als ihm C. den Auftrag erteilte, die Gestelle im Ausstellungsraum aufzustellen, verlor er offenbar die Fassung;

nach der Darstellung der Zeugin war er sehr erregt und hat geschrien. Auch als er um 13.30 Uhr ins Büro von B. zitiert wurde, begann er hier nach den Aussagen seines Chefs wieder zu schreien. Auch D. bestätigte, dass X. - als er aus dem Büro des Chefs gekommen sei - herumgebrüllt habe und ziemlich laut geworden sei. Nach den Depositionen aller dieser drei Zeugen steht demnach fest, dass sich X. in einem sehr erregten Zustand befunden hatte.

Das Bezirksgericht hat sich auf den Standpunkt gestellt, es könne keine Rede davon sein, dass der Kläger seine Aussage, wonach er einen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen und schon am folgenden Montag die neue Stelle antreten werde, „im Affekt“ beziehungsweise „unter dem Einfluss von Wut und Aufregung“ gemacht habe und begründete dies nicht nur damit, dass die entsprechende Aussage gegenüber drei Zeugen gemacht worden sei (was nach dem oben Gesagten nicht zutrifft), sondern auch mit dem zeitlichen Auseinanderfallen der drei Äusserungen. Auch in dieser Beziehung vermag das Kantonsgericht den vor-instanzlichen Überlegungen nicht zu folgen. Die Begegnungen des Klägers mit C. kurz vor Mittag und jene mit B. um etwa 13.30 Uhr und gleich anschliessend mit D. lagen nicht so weit auseinander, dass davon ausgegangen werden könnte, X. hätte sich in der Zwischenzeit wieder längst beruhigt. Sein Verhalten beweist gerade das Gegenteil und offenbar sah sich - wohl aufgrund seines Gemütszustandes - auch die Ehefrau des Klägers veranlasst, gegen 13.30 Uhr mit C. ein Telefongespräch zu führen. Das lässt ebenfalls darauf schliessen, dass sich der Kläger über Mittag nicht beruhigt, sondern seine Ehefrau über das Vorgefallene informiert hat. Kaum traf er nach dem Mittag mit seinem Chef zusammen, geriet er wieder ausser sich und begann wieder zu schreien. All dies deutet darauf hin, dass die gegenüber den drei Zeugen gemachten Äusserungen auf eine einheitliche, über die Mittagszeit hinaus anhaltende heftige Gemütsregung zurückzuführen war, so dass nicht gesagt werden kann, es habe sich um drei von einander getrennte Wutausbrüche gehandelt, zwischen welchen sich der Kläger jeweils wieder gefasst hatte. Es kann angesichts dieser Beweislage somit entgegen der Auffassung der Vorinstanz als erstellt gelten, dass sich der Kläger zur fraglichen Zeit bezüglich aller drei Zeugen in einer heftigen Gemütsbewegung befand.

3.a) Befand sich der Kläger im Zeitpunkt seiner Aussage in einer für die Angesprochenen klar erkennbaren heftigen Gemütsbewegung, so konnten diese beziehungsweise die Arbeitgeberin entgegen der im erstinstanzlichen Urteil vertretenen Meinung auch nicht davon ausgehen, der Kläger habe aufgrund seiner Äusserungen das Arbeitsverhältnis absichtlich und definitiv fristlos kündigen

wollen. Die Arbeitgeberin musste sich bewusst sein, dass sie die von X. in diesem Zustand gemachten Äusserungen nicht für bare Münze nehmen durfte, und sie hätte folglich auf die Sache zurückkommen müssen, sobald sie annehmen konnte, der Arbeitnehmer habe sich beruhigt und sei wieder zu einem vernünftigen Gespräch fähig. In der Literatur wird denn auch klar der Standpunkt vertreten, wenn der Arbeitgeber an der Endgültigkeit der Entscheidung des Arbeitnehmers zweifeln müsse, weil dieser beispielsweise offensichtlich unter dem Einfluss von Wut oder Aufregung gehandelt habe, so müsse er dem Arbeitnehmer eine Frist zur Wiederaufnahme der Arbeit ansetzen (Tobler et al., Arbeitsrecht, Lausanne 2006, S. 357, Ziff. 1.1 zu Art. 337d OR).

b) Die Beklagte bringt in ihrer Prozessantwort vor, der Kläger habe sich bereits nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenkasse Graubünden gemeldet, worauf sie aufgefordert worden sei, Unterlagen einzureichen. Dies deute ebenfalls darauf hin, dass der Kläger sich bewusst gewesen sei, dass er das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst habe. Es ist für das Kantonsgericht nicht ersichtlich, inwiefern in diesem Schreiben ein Indiz dafür gesehen werden könnte, dass X. am 30. Januar 2009 definitiv eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte. Das Schreiben der Arbeitslosenkasse datiert vom 8. Mai 2009, und es wird darin festgehalten „*nun besucht er (X.) die Stempelkontrolle und macht einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend*“. Aus dieser Formulierung ist zu schliessen, dass der Kläger kurz zuvor mit dem Begehren um Arbeitslosenentschädigung an die Arbeitslosenkasse gelangt ist, als für ihn klar sein musste, dass die Arbeitgeberin definitiv nicht mehr gewillt war, ihn zu beschäftigen und er daher auf Arbeitslosengelder angewiesen war. Wäre er selbst der Auffassung gewesen, er habe nach den heftigen Auseinandersetzungen mit den Vertretern seiner Arbeitgeberin das Vertragsverhältnis unwiderruflich fristlos gekündigt, hätte er - nachdem er nicht innert weniger Tage eine neue Stelle hatte antreten können - mit seinem Gesuch an die Arbeitslosenkasse sicher nicht drei Monate zugewartet. Die Beklagte kann angesichts dieser Umstände aus dem Schreiben der Arbeitslosenkasse nichts zu ihren Gunsten ableiten.

c) Das Kantonsgericht gelangt aufgrund des Gesagten zum Schluss, dass sich eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 OR entgegen den Ausführungen der Vorinstanz allein aufgrund der Äusserungen gegenüber den beiden Zeugen C. und D. nicht begründen lässt, da diese unter dem Einfluss von Wut und in heftiger Gemütsregung erfolgt sind.

4. Das Bezirksgericht verweist unter der Ziffer 7 auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung zu Art. 337d OR (Urteil vom 7. Dezember 1999, JAR 2000, S. 227) und führt aus, nach dieser liege kein Verlassen der Arbeitsstelle vor, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nach einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber verlasse, jedoch noch gleichentags mit einem ärztlichen Zeugnis zurückkehre. Der Arbeitgeber müsse dem Arbeitnehmer, der unter dem Einfluss von Wut oder Aufregung die Arbeitsstelle verlassen habe, gar eine Frist zur Wiederaufnahme der Arbeit einräumen. In den folgenden Erwägungen macht die Vorinstanz dann jedoch wie schon unter Ziffer 6 fast ausschliesslich Ausführungen zur fristlosen Kündigung gemäss Art. 337 OR und hält damit die beiden Tatbestände der fristlosen Kündigung einerseits und des Verlassens des Arbeitsplatzes nicht sauber auseinander.

Das hier noch zu prüfende fristlose Verlassen der Arbeitsstelle liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nach Antritt der Stelle ohne Angabe von Verhinderungsgründen die Arbeit zu Beginn des Arbeitstages oder nach erlaubter Pause nicht aufnimmt oder die Arbeitsstelle während der Arbeit verlässt. Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist aber in diesen Fällen erst anzunehmen, wenn der Arbeitgeber nach dem Vertrauensprinzip aus dem Verhalten des Arbeitnehmers schliessen darf, dass dieser das Arbeitsverhältnis definitiv auflösen will (E. Kommentar, Staehelin/Vischer, N. 3 zu Art. 337d OR). Die Anwendung von Art. 337d OR setzt Klarheit darüber voraus, dass der Arbeitnehmer entschieden hat, der Arbeit definitiv fernzubleiben. Muss der Arbeitgeber daran vernünftigerweise Zweifel haben, so hat er den Arbeitnehmer zu mahnen und zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern (BSK OR I - Portmann, Art. 337d N 1).

Das Bundesgericht führte im Urteil 4C.339/2006 unter der Erwägung 2.1 aus, fristloses Verlassen der Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d OR setze voraus, dass der Arbeitnehmer die weitere Erbringung seiner Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigere. Liege diesbezüglich keine eindeutige Erklärung des Arbeitnehmers vor, so sei darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensgrundsatz davon ausgehen dürfen, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsstelle definitiv verlassen. Man könnte sich vorliegend, wie dies die Vorinstanz offenbar getan hat, auf den Standpunkt stellen, der Kläger habe durch seine Äusserungen gegenüber der Zeugin C. und dem Zeugen D. eine eindeutige Erklärung abgegeben, so dass vorliegend der Vertrauensgrundsatz gar nicht mehr zur Anwendung kommen könne. Diese Sichtweise ist aus den nachstehend

angeführten Gründen aufgrund der herrschenden Lehre und Rechtsprechung nicht haltbar. Streiff/von Känel (a.a.O., S. 790) weisen darauf hin, dass die bundesgerichtliche Rechtsprechung streng ist. Sie erwähnen das bereits oben zitierte Urteil vom 7. Dezember 1999 (JAR 2000, S. 227), wo der Fall eines Zahntechnikers behandelt wird, welcher nach einer heftigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber im grossen Zorn unvermittelt den Arbeitsplatz verliess, seine persönlichen Sachen packte und deklarierte, er komme nicht mehr, kurz darauf jedoch mit einem Arztzeugnis zurückkehrte und die Schlüssel abgab. Das Bundesgericht führte aus, angesichts der durch eine heftige Auseinandersetzung verursachten Erregung, des Zorns und der Wut könne man vernünftigerweise nicht annehmen, dass man es mit einer definitiven Entscheidung des Klägers zu tun habe, seine Arbeit nicht wieder aufzunehmen. Der Arbeitgeber hätte diesbezüglich auf alle Fälle Zweifel haben müssen, zumal der Kläger ihm gleichentags ein Arztzeugnis übergeben habe, in welchem vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert worden sei. Unter diesen Umständen hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer formell auffordern müssen, seine Arbeitsstelle nach der Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit wieder aufzunehmen. Ein solches Vorgehen hätte alle Zweifel über die Ernsthaftigkeit der in der Hitze der Auseinandersetzung ausgesprochenen Kündigung beseitigen können. - Der diesem Urteil zugrundeliegende Fall ist mit dem im vorliegenden Verfahren zu beurteilenden weitgehend identisch. Auch hier befand sich der Kläger wegen einer Auseinandersetzung mit seinen Vorgesetzten in heftiger Erregung, und auch in diesem Fall schickte die Ehefrau X., nachdem ihr Ehemann seinen Arbeitsplatz am frühen Nachmittag verlassen hatte, der Arbeitgeberin noch am gleichen Tag per Fax ein Arztzeugnis, in welchem dem Kläger vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde. Wenn die Beklagte, die unbestrittenermassen noch am selben Abend von diesem Dokument Kenntnis genommen hatte, geltend macht, aus diesem Zeugnis sei der Grund der Arbeitsunfähigkeit nicht hervorgegangen, hilft ihr dies nicht. Wenn das für sie von Bedeutung gewesen wäre, hätte es an ihr gelegen, nachzufragen; dies zu tun, hätte sich im Übrigen auch aufgrund der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer aufgedrängt. Wenn die Beklagte angesichts dieser Sachlage dem Kläger am 5. Februar 2009 schrieb, sie fasse seine Äusserungen vom 30. Januar 2009 als fristlose Kündigung auf, konnte sie aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt vorgelegenen Gesamtumstände eine derartige Überzeugung nach Treu und Glauben gar nicht haben. Das Kantonsgericht gelangt damit zum Schluss, dass die Arbeitgeberin unter den gegebenen Umständen nach dem Vertrauensprinzip nicht von einer fristlosen Kündigung des Arbeitsplatzes durch Verlassen der Arbeitsstelle

ausgehen durfte. Verhält es sich aber so und war der Kläger willens, seine Arbeit nach dem Wiedererlangen seiner Arbeitsfähigkeit wieder aufzunehmen, ist davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis grundsätzlich bis zum 31. Mai 2009, auf welches Datum die Y. AG ihren Mitarbeitern infolge Verkaufs des Betriebes bereits am 22. Oktober 2008 gekündigt hatte, andauerte. Es bleibt somit zu prüfen, welche Lohnansprüche der Kläger aufgrund dieser Situation noch erheben kann.

5.a) Der Kläger forderte in seiner Prozesseingabe einen Betrag von insgesamt Fr. 13'798.--, nämlich vier Monatslöhne zu Fr. 4'300.--, eine Ferienentschädigung von 8,33 % auf fünf Monatslöhnen von total Fr. 1'790.95 sowie den anteilmässigen 13. Monatslohn für fünf Monate von Fr. 1'791.67. Von der sich damit ergebenden Bruttoentschädigung von Fr. 20'782.62 zieht er 7,52 % beziehungsweise Fr. 1'562.85 für Sozialabzüge, 6,46 % oder Fr. 1'342.55 für BGV-Beiträge sowie den in den Monaten April und Mai 2009 erzielten Nettoverdienst von Fr. 4'079.-- ab und gelangt damit auf das erwähnte eingeklagte Nettoguthaben. Die Beklagte hielt dieser Forderung in ihrer Prozessantwort entgegen, selbst wenn die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtsgültig erfolgt sein sollte, sei der Kläger doch spätestens am 12. Februar 2009 freigestellt worden. Er habe folglich keinen Anspruch auf eine Ferienentschädigung und habe im Übrigen im Jahre 2008 160,8 Stunden zu wenig gearbeitet, was einem Monatslohn entspreche. Der klägerische Rechtsvertreter bestritt vor erster Instanz, dass eine Freistellung erfolgt sei und stellte sich auf den Standpunkt, der Kläger hätte in der fraglichen Zeit ohnehin nicht verpflichtet werden können, seine Ferien zu beziehen, da seine Erholung nicht gewährleistet gewesen wäre. Er bestritt sodann die von der Beklagten geltend gemachten Minusstunden. Der Anwalt der Beklagten beharrte hingegen darauf, dass X. freigestellt worden sei und die Schlüssel abgegeben habe, er hätte folglich genügend Zeit zum Bezug der Ferien gehabt. Er bestand auch auf der Schlüssigkeit der von der Beklagten vorgenommenen Stundenkontrolle. In der Berufungsverhandlung bestätigten die Parteivertreter ihre vor erster Instanz vertretenen Auffassungen. Von der Beklagten nicht bestritten wurde hingegen, dass der Kläger für den Fall, dass das Gericht nicht vom Vorliegen einer fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrages ausgehen sollte, grundsätzlich Anspruch auf vier Monatslöhne zu je 4'300 Franken erheben kann und dass ihm für die Monate Januar bis Mai 2009 ein entsprechender Anteil am 13. Monatslohn zusteht. Jedenfalls wurden weder in der Prozessantwort noch in den Plädoyers des Rechtsvertreters der Y. AG diesbezüglich Einwände erhoben, vielmehr beschränkte sich die Beklagte auf die Bestreitung der Ferienentschädigung, und

sie machte einen weiteren Abzug von Fr. 4'071.-- von der klägerischen Forderung geltend mit der Behauptung, X. habe im Jahre 2008 160,8 Stunden zu wenig gearbeitet.

b) Die Beklagte bestreitet den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Ferienspruch vor allem mit dem Hinweis, X. sei - falls das Arbeitsverhältnis nicht fristlos aufgelöst worden sei - spätestens am 12. Februar 2009 freigestellt worden und hätte folglich genügend Zeit gehabt, die ihm zustehenden Ferientage zu beziehen. Der Kläger bestreitet hingegen, dass er freigestellt worden sei und verweist dazu auf verschiedene mündliche und schriftliche Äusserungen der Beklagten. - Wie oben dargestellt, ist das Kantonsgericht der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos aufgelöst wurde, sondern erst am 31. Mai 2009, auf welches Datum es bereits im Oktober 2008 gekündigt worden war, sein Ende fand. Im gekündigten Arbeitsverhältnis gewährt der Arbeitgeber im Prinzip die restlichen Ferientage während der Kündigungsfrist; ist dies mit Rücksicht auf den Betrieb nicht möglich, so kann das Ferienrecht durch Geldleistung abgegolten werden. Das Ferienrecht wird ebenfalls in Geldleistung umgewandelt, sofern der Ferienzweck (Erholung) nicht mehr erreicht werden kann, wenn die Ferien während der Kündigungsfrist bezogen werden müssen; dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine neue Arbeitsstelle suchen muss und ein grosser Teil der Kündigungsfrist durch Ferientage konsumiert würde. Im Falle der Freistellung werden bezüglich nicht bezogener Ferien im Prinzip die gleichen Regeln angewandt wie bei der normalen Kündigung, das heisst die Ferien müssen bei einer Freistellung von längerer Dauer bezogen werden (Handbuch des Arbeitgebers, Centre Patronal, Bern, Kapitel III-12a und IV-4). Das Bundesgericht stellt sich auf den Standpunkt (BGE 117 II 272), das Recht auf Abgeltung der Ferien durch Geldleistung müsse in jedem Falle anerkannt werden, wenn der Arbeitsvertrag nur noch relativ kurze Zeit, zum Beispiel zwei bis drei Monate dauere. Dies sei gerechtfertigt, wenn der Arbeiter eine neue Anstellung suchen müsse und nicht in der Lage sei, seine Ferien zu organisieren und zu beziehen oder wenn er sofort eine neue Stelle antreten müsse. Portmann (BSK OR I, N. 12 zu Art. 329d OR) führt aus, wegen des zwingenden Abgeltungsverbots müssten die Ferien auch während der Kündigungsfrist grundsätzlich in natura bezogen werden. Dem könnten indessen die Notwendigkeit von Freizeit zur Stellensuche oder das Vertrauen auf eine bereits zugesagte Ferienzeit entgegenstehen; dabei wird auf den soeben erwähnten Entscheid des Bundesgerichts verwiesen.

Die Arbeitgeberin verneint das Recht X.s auf die Abgeltung des Ferienanspruchs durch eine Geldleistung vor allem mit dem Argument, der Arbeitnehmer sei spätestens am 12. Februar 2009 freigestellt worden. Der Berufungskläger widerlegt diese Darstellung durch eindeutige Fakten. In der Tat versteifte sich die Beklagte in ihrem Schreiben vom 9. Februar 2009 darauf, der Arbeitnehmer habe den Arbeitsvertrag durch sein Verhalten fristlos aufgelöst; von einer Freistellung ist nirgends die Rede. Am 24. Februar 2009 bestätigte die Y. AG diese Auffassung gegenüber der G. Rechtsschutz-Versicherungen AG, und sie stellte ausdrücklich fest, nachdem sie von einem bereits aufgelösten Vertragsverhältnis ausgehe, könne X. durch sie weder freigestellt noch aufgefordert werden, die Arbeit wieder aufzunehmen. Schliesslich führte der Anwalt der Beklagten in seinem Schreiben vom 17. März 2009 an den klägerischen Rechtsvertreter aus, es liege kein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor und X. werde auch nicht freigestellt, da das Arbeitsverhältnis bereits Ende Januar 2009 aufgrund der fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers aufgelöst sei. Angesichts dieser verschiedenen klaren Äusserungen seitens der Beklagten erstaunt es, dass diese heute dem Kläger das Recht auf Ferienentschädigung hauptsächlich mit dem Hinweis auf dessen Freistellung abzusprechen versucht. Abgesehen davon, dass nach dem oben Gesagten die Frage, ob eine Freistellung erfolgt ist oder nicht, keine entscheidende Bedeutung hat, gelangt das Kantonsgericht aufgrund der gegebenen Umstände zum Schluss, dass dem Kläger ein Anspruch auf Abgeltung seines Ferienanspruchs durch eine Geldleistung zusteht. Nachdem X. seine volle Arbeitsfähigkeit am 12. Februar 2009 wieder erlangt hatte, verblieben ihm bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses Ende Mai noch rund dreieinhalb Monate. Nachdem die Arbeitgeberin ihm zu erkennen gegeben hatte, dass seine Arbeitsleistungen nicht mehr erwünscht seien, obwohl sie mehrmals betont hatte, dass sie wegen des Totalausverkaufs sehr beschäftigt gewesen sei und sie daher die fristlose Kündigung seitens des Arbeitnehmers in einem denkbar unglücklichen Zeitpunkt getroffen habe, war für den Kläger offenkundig, dass er sich um eine neue Arbeitsstelle kümmern musste. Es liegt auf der Hand, dass er sich in dieser Situation nicht vorrangig mit Ferienplänen befassen konnte, sondern sich nun ganz auf die Arbeitssuche zu konzentrieren hatte. Wenn es ihm gelang, einen Arbeitsplatz zu finden, an welchem er bereits Mitte April mit der Arbeit beginnen konnte, so darf dies als Erfolg gewertet und als Beweis dafür angesehen werden, dass er sich ernsthaft darum bemühte, möglichst schnell wieder eine Arbeit zu finden, was letztlich auch im Interesse der Beklagten lag. Hätte er es vorgezogen, vorerst die ihm an seinem alten Arbeitsplatz noch zustehenden Ferien zu

beziehen, hätte er sich berechtigterweise dem Vorwurf ausgesetzt, nicht alles daran gesetzt zu haben, den Schaden seiner früheren Arbeitgeberin möglichst gering zu halten. Nachdem es ihm aber gelang, nach zwei Monaten eine neue Stelle anzutreten, ist es gerechtfertigt, ihm seinen Ferienanspruch durch eine Geldleistung abzugelten. Die Ferienentschädigung entspricht unbestrittenermassen dem zwölften Teil oder 8,33 % eines Monatslohns, also Fr. 358.19 pro Monat. Der Berufungskläger verlangt fünf Monatsbeträge von insgesamt Fr. 1790.95. Diese Forderung ist berechtigt, bringt X. doch bei der Berücksichtigung seines von Mitte April bis Ende Mai erzielten Ersatzeinkommens auch den gegenüber seinem neuen Arbeitgeber bestehenden Ferienanspruch in Abzug. Die geltend gemachte Ferienentschädigung ist dem Kläger folglich zuzusprechen.

c) Für den Fall, dass das Gericht ihrer Auffassung bezüglich der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht folgen sollte, hält die Beklagte der klägerischen Forderung einen Abzug von Fr. 4'071.-- entgegen für angeblich von X. im Jahre 2008 zuwenig geleistete 160,8 Arbeitsstunden. Sie stützt sich dabei auf eine Stundenkontrolle, welche B. angeblich aufgrund von Arbeitsblättern des Arbeitnehmers erstellt haben soll. Die Zeugin C. sagte dazu aus, die Angestellten würden die Stundenkontrolle selbst führen, und die entsprechenden Daten würden sodann von ihrem Mann auf den Computer übertragen. B. äusserte sich in gleicher Weise, wobei er ergänzte, X. habe feste Stundenzahlen gehabt. Er habe aber auch fragen können, ob er früher gehen oder später kommen könne. So sei er öfters am Freitagnachmittag um 15.30 bis 16 Uhr gekommen und habe gesagt, er habe seine Arbeit erledigt, ob er gehen könne; dies sei ihm jeweils gewährt worden. Der Kläger bestreitet die Rechtmässigkeit der von der Beklagten eingelegten Stundenkontrolle und stellt sich auf den Standpunkt, dass in dieser das Ferienguthaben und der Ferienbezug nicht berücksichtigt worden seien. Im Übrigen ist er der Meinung, dass allfällige Minusstunden ohnehin Teil des Betriebs- und Wirtschaftsrisikos und von der Beklagten zu tragen seien.

Nach seinen Zeugenaussagen erstellte B. die von der Beklagten eingelegte Stundenkontrolle aufgrund der ihm vom Arbeitnehmer übergebenen Arbeitsblätter. Als Verwaltungsratspräsident der Y. AG konnte B. zur Sache befragt werden, doch sind seine Aussagen mit einer gewissen Zurückhaltung zu würdigen, da sein persönliches Interesse am Ausgang des Verfahrens unverkennbar ist. Wenn der Zeuge und seine Ehefrau geltend machen, die in der fraglichen Aufstellung ausgewiesenen Minusstunden hätten sich aufgrund der von X. gelieferten Stundenzahlen ergeben, so ist schwer verständlich, weshalb die Beklagte nicht

auch diese vom Kläger angeblich selbst geführten Arbeitsblätter eingereicht hat. Dies wäre umso bedeutender gewesen, als das von der Beklagten produzierte Aktenstück vom Arbeitnehmer nicht unterzeichnet und damit von fragwürdigem Beweiswert ist und die behaupteten Minusstunden damit auf einem schwachen Fundament beruhen. Die Frage der Zuverlässigkeit dieses Beweisstücks ist indessen letztlich nicht von entscheidender Bedeutung. Der klägerische Rechtsvertreter wies in seinem Plädoyer zu Recht darauf hin, dass die Minusstunden als Folge des Geschäftsganges Teil des Betriebsrisikos bilden und somit von der Arbeitgeberin zu tragen sind. Er verweist auf Tobler (a.a.O., N. 1.16 zu Art. 324 OR), wo unter Hinweis auf einen Tessiner Entscheid festgehalten wird, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden nicht in der Lage gewesen sei, die fehlenden Arbeitsstunden zu leisten, sei der Arbeitgeber verpflichtet, den ganzen Lohn zu zahlen. Das Kantonsgericht von Graubünden stellte in einem Urteil vom 20. Juni 2005 fest (ZF 05 12, publiziert in JAR 2006, S. 484), gemäss Lehre und Rechtsprechung bleibe der Arbeitgeber auch bei Minusstunden als Folge eines saisonal unterschiedlichen Arbeitsanfalls gegenüber dem Arbeitnehmer lohnfortzahlungspflichtig und er trage das Betriebsrisiko. Nun handelt es sich beim Geschäft der Beklagten zwar nicht um einen ausgesprochenen Saisonbetrieb, hingegen lässt sich der Stundenkontrolle entnehmen, dass sich Minusstunden konzentriert zu bestimmten Zeiten häuften. War dies nicht darauf zurückzuführen, dass - wie vom klägerischen Rechtsvertreter vermutet wird - Ferienbezüge in der Aufstellung unberücksichtigt blieben, so deutet dies darauf hin, dass der Arbeitsanfall während des Jahres ungleichmässig war. Wäre dies nicht so gewesen, hätte es die Arbeitnehmerin bestimmt nicht zugelassen, dass ihr Arbeitnehmer zeitweise - etwa in den Monaten Mai, Juli und Oktober - massiv zu wenig gearbeitet hätte. Abgesehen davon, dass sich die teilweise erheblichen Minusstunden nicht damit erklären lassen, dass X. gestattet wurde freitags oft schon gegen 16 Uhr nach Hause zu gehen, dürfte die Arbeitgeberin ihm dieses Entgegenkommen nicht als Minusstunden anlasten. Sind die angeblich fehlenden Stunden aber allem Anschein nach auf unregelmässigen Arbeitsanfall zurückzuführen, dürfen diese dem Arbeitnehmer nicht vom Lohn abgezogen werden, sondern es bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet (vgl. auch BSK, OR I - Portmann, N. 3 zu Art. 324 OR). Vermag die Beklagte aber den Beweis dafür nicht zu erbringen, dass X. aus eigenem Verschulden Arbeitsstunden im behaupteten Umfange nicht geleistet hat, so kann sie den dafür geltend gemachten Betrag nicht vom Lohn Guthaben des Arbeitnehmers in Abzug bringen.

d) Ergibt sich aus dem Gesagten, dass der vom Kläger geltend gemachte Lohnanspruch einschliesslich der geforderten Ferienentschädigung gerechtfertigt ist und dass andererseits die Beklagte den Beweis dafür, dass X. aus nicht von ihr zu vertretenden Gründen 160,8 Stunden zu wenig gearbeitet hat, schuldig geblieben ist, erweist sich das in der Prozesseingabe geltend gemachte Brutto-Guthaben des Klägers von Fr. 20'782.62 als ausgewiesen. Die von diesem Betrag in Abzug gebrachten Sozialversicherungs- und BVG-Beiträge ergeben sich aus der Lohnabrechnung für den Monat Januar 2009 und das vom Nettolohn abgezogene Ersatzeinkommen von Fr. 4'079.-- blieb unbestritten. Der eingeklagte Betrag von Fr. 13'798.-- nebst 5 % Zins seit der durch Kündigung erfolgten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Kläger damit zuzusprechen.

II. Da im vorliegenden Fall der Streitwert unter 30'000 Franken liegt, sind die Kosten des Berufungsverfahrens gemäss Art. 343 Abs. 2 OR vom Kanton Graubünden zu tragen. Die unterliegende Beklagte hat den Kläger aussergerichtlich für beide Instanzen angemessen zu entschädigen. Der Rechtsvertreter der Beklagten hat die Kostennoten des klägerischen Anwalts nicht beanstandet. Dem Kläger sind daher die der Beklagten von der Vorinstanz zugesprochene und die vom Kläger vor Kantonsgericht geltend gemachte Entschädigung zuzusprechen.

III. Demnach wird erkannt:

1. Die Berufung wird gutgeheissen und die Ziffern 1 und 3 des angefochtenen Urteils werden aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 13'798.-- zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. Juni 2009 zu bezahlen.
3. Die Kosten des Berufungsverfahrens, bestehend aus einer Gerichtsgebühr von Fr. 3'000.00 und einer Schreibgebühr von Fr. 304.00, total somit Fr. 3'304.00, gehen zu Lasten des Kantons Graubünden.
4. Die Beklagte hat den Kläger ausseramtlich für das vorinstanzliche Verfahren mit Fr. 8'421.15 (inkl. MwSt) und für das Berufungsverfahren mit Fr. 2'792.85 (inkl. MwSt) zu entschädigen.
5. Gegen vorliegende, einen Streitwert von weniger als 30'000 Franken betreffende Entscheidung kann gemäss Art. 72 und Art. 74 Abs. 2 lit. a des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht geführt werden, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt. Die Beschwerde ist dem Bundesgericht schriftlich, innert 30 Tagen sei Eröffnung der vollständigen Ausfertigung der Entscheidung, in der gemäss Art. 42 f. BGG vorgeschriebenen Weise einzureichen. Für die Zulässigkeit, die Beschwerdelegitimation, die weiteren Voraussetzungen und das Verfahren der Beschwerde gelten die Art. 29 ff., 72 ff., und Art.90 ff. BGG.
6. Mitteilung an: